



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo
directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry
Provincia de Sullana 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación**

AUTOR:

Chumacero Vega, Carlos Hernán (ORCID: 0000-0001-6279-8546)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres especialmente a mi madre que siempre fue y será la fuente de mi inspiración para iniciar y culminar esta gran aventura.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a todos mis maestros y maestras de la Universidad César Vallejo, de una manera especial al doctor Gilberto Carrión Barco quien demostró siempre.

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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos.	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	57

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Docentes de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry-Sullana.</i>	21
Tabla 2	<i>Distribución de la muestra</i>	21
Tabla 3	<i>Valor de Confiabilidad</i>	22
Tabla 4	<i>Frecuencias y porcentajes de la variable: Liderazgo directivo</i>	24
Tabla 5	<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Influencia idealizada</i>	25
Tabla 6	<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Motivación inspiradora</i>	26
Tabla 7	<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Consideración individualizada.</i>	27
Tabla 8	<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Estimulación intelectual</i>	28
Tabla 9	<i>Correlación de la variable liderazgo directivo con sus dimensiones.</i>	29

Índice de figuras

Figura 1	<i>Gráfico de la variable: Liderazgo directivo</i>	24
Figura 2	<i>Gráfico de la dimensión: Influencia idealizada</i>	25
Figura 3	<i>Gráfico de la dimensión: Motivación inspiradora</i>	26
Figura 4	<i>Gráfico de la dimensión: Consideración individualizada</i>	27
Figura 5	<i>Gráfico de la dimensión: Estimulación intelectual</i>	28
Figura 6	<i>Estructura del modelo de gestión educativa</i>	40

RESUMEN

Un líder es aquella persona que fomenta un ambiente carente de amenazas y que aporta con sus actitudes crear un ambiente sano y de seguridad por lo cual surge la necesidad de contar líderes con una visión compartida. Por lo expuesto se realizó la investigación cuyo propósito fue diseñar un modelo gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020, la misma que se realizó aplicando como instrumento un cuestionario que constó de 4 dimensiones y 24 preguntas, la investigación fue de tipo aplicada, bajo el enfoque cuantitativo y se recurrió a un diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo/propositivo con una muestra de 30 docentes. También se consideró la confiabilidad a través del coeficiente Omega de Mc Donald el cual fue de 0.994. Entre sus resultados podemos indicar que existe un bajo nivel de liderazgo del directivo, por lo que se propone un modelo de gestión educativa que permita al director mejorar su función como tal. Se recomienda a los directores empoderarse de estrategias y actividades que le permitan cumplir su labor de manera óptima encaminadas a la calidad educativa.

Palabras claves: Liderazgo, gestión, modelo educacional, estrategias, comunidad.

ABSTRACT

A leader is a person who fosters an environment free of threats and who contributes with their attitudes to create a healthy and safe environment, which is why the need arises for leaders with a shared vision. Therefore, the research was carried out whose purpose was to design an educational management model to improve the directive leadership of the Educational Institution Carlos Augusto Salaverry Province of Sullana 2020, which was carried out by applying as an instrument a questionnaire that consisted of 4 dimensions and 24 questions , The research was of an applied type, under the quantitative approach and a non-experimental design of a transactional descriptive propositional type was used with a sample of 30 teachers. Reliability was also considered through McDonald's Omega coefficient, which was 0.994. Among its results, we can indicate that there is a low level of managerial leadership, which is why an educational management model is proposed that allows the principal to improve his function as such. Directors are recommended to empower themselves with strategies and activities that allow them to perform their work optimally aimed at educational quality.

Keywords: Leadership, management, educational model, strategies, community.

I. INTRODUCCIÓN

Diversos programas educativos en la sociedad actual priorizan su misión en la formación de líderes eficientes que asuman retos para lograr una calidad educativa. Simbron & Sanabria (2020) fundamentan que un liderazgo directivo conlleva a un nuevo ambiente organizado, capacitación permanente a los miembros de la institución para que puedan desenvolverse en un campo laborioso donde las actividades a realizar estarán sujetas a constantes cambios, labores de manera dependiente y mecánica conducirán a una complementación en las acciones. De aquí el uso de actividades de enseñanza y de formación que nos permitan al empoderamiento progresivo de un novedoso perfil de persona integral que se necesita para mejorar nuestra nación.

Desde un contexto internacional según Gaete et al., (2020) en su investigación refieren sobre las prácticas directivas en el aspecto educativo desde un contexto de encierro, determinando que su estudio ha priorizado el papel preponderante que cumple el líder directivo en el desempeño de los docentes para garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto se han formulado un conjunto de políticas que permiten determinar las competencias referentes al desempeño directivo de manera efectiva como una oportunidad que encamine el día a día del personal directivo para elaborar y plantear proyectos formativos en ambientes de encierro teniendo como directrices las necesidades y características de realidad.

En el ámbito nacional se encuentra la Universidad de Lima (2020) hace mención que toda crisis genera oportunidades, también destaca que una situación crítica debe evidenciar las competencias que son fomentadas por los líderes empresariales para poder gestionar de manera efectiva a sus colaboradores asumiendo retos en el uso de la tecnología considerando que como líder debe predisponer a su organización hacia un mejor futuro.

El regional Piura (2020) en la región Piura se manifiesta la falta de liderazgo en las autoridades regionales, sus planes de acción son demasiados lentos y

muchas veces los gobernantes quieren amedrantar la situación con el objetivo que la comunidad no pueda conocer su realidad. Sin embargo, el personal de salud representa aquellos testigos que hacen frente al problema día a día y son veedores de todas las carencias y precariedades que se presentan en este sector. Por lo que la falta de liderazgo es un problema que repercute en varios sectores de la sociedad y en el presente estudio se abordará el aspecto educativo. Desde este contexto encontramos a la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry ubicada en la zona urbana de la ciudad de Sullana, es una escuela polidocente que brinda el servicio educativo en los niveles de Inicial Primaria y Secundaria estando conformada por una población de 70 docentes.

La realidad es que todos los directivos de instituciones educativas públicas del país deben cumplir una serie de actividades propias de la función, además tienen que hacer uso de programas virtuales. Así también deben brindar de manera permanente el monitoreo y acompañamiento a sus docentes que se consolide en una reflexión a la práctica pedagógica y difundir en sus miembros un trabajo en equipo que comprometa a toda la comunidad educativa unir esfuerzos, teniendo como punto de partida su contexto o problemática para alcanzar aprendizajes significativos en los discentes.

En la mencionada institución educativa se evidencia que el señor director es muy permisivo con sus docentes y en su mayoría no cumplen con sus responsabilidades por lo que cada maestro es consciente de su trabajo, sus planificaciones curriculares no responden a la necesidades y características de la comunidad estudiantil, lo que menos quiere el directivo es generarse algún problema o conflicto con su plana docente.

Otra situación es que los maestros realizan su trabajo pedagógico de manera aislada es decir cada nivel lleva a cabo su trabajo de manera independiente además existen sub grupos en el mismo nivel educativo. Sin embargo, el directivo de toda organización escolar debe poseer un liderazgo que le permita fomentar en todos sus miembros deseos de superación teniendo como base una visión compartida que conlleve a desempeñarse en equipo con propósitos claros y precisos.

Se considera con plena seguridad que un gerente escolar líder, impulsará un buen desenvolvimiento en sus docentes y consecuentemente se logre aprendizajes significativos en los discentes que les permita actuar de manera asertiva en cualquier situación de su vida.

Desde este contexto se busca responder a la interrogante de investigación ¿De qué forma el Modelo de Gestión educativa mejorará el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020? Dicha pregunta es primordial porque permitirá saber la influencia del modelo planteado para solucionar la problemática.

Y como objetivo general se busca proponer un modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020.

Como objetivos específicos se plantean en primer lugar: Diagnosticar el estado actual del liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020. En segundo lugar: Elaborar el modelo de gestión educativa para fortalecer el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020. En tercer lugar: Validar el modelo de gestión educativa por medio de un juicio de expertos para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020. Surgiendo de esta manera la Hipótesis El modelo de gestión educativa mejorará el liderazgo directivo en la en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020.

El presente estudio surge de la necesidad de saber el nivel de liderazgo directivo ya partir de esta necesidad ofrecer un modelo de gestión educativa que permita fortalecer el liderazgo directivo del director de instituciones educativas, esto contribuye al desarrollo y perfeccionamiento de la administración educativa, desarrollar mejores niveles en el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes y mejoramiento de la educación.

II. MARCO TEÓRICO

Al comenzar nuestro marco teórico tenemos a Peniche et al., (2018) quienes realizaron una investigación teniendo por finalidad de saber la opinión de los docentes y personal directivo respecto al liderazgo escolar en instituciones de educación superior. El diseño empleado fue estudio de casos, tipo colectivo cuya muestra de estudio fue de 03 directores y 21 profesores de instituciones educativas, como instrumentos se utilizaron entrevistas semiestructuradas, análisis de documentos, observaciones (reuniones con personal directivo, reuniones con personal docente). En esta investigación se concluyó que los individuos que insisten en su comportamiento y acciones son aquellos capaces de plantear y definir políticas y lineamientos que norman la vida en una organización estructura y que trabaja con fines colectivos.

Asimismo, Rodríguez & Garín (2020) quienes en su aporte investigativo determinaron como propósito detallar los liderazgos intermedios de las instituciones educativas sus actividades y la manera de cómo se relacionan con las actividades de los profesores. El diseño descriptivo exploratorio, cuya muestra de estudio fue de 576 jefes de unidades técnicas pedagógicas. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se determina que la actividad técnica-pedagógica, es lo primordial de toda acción educativa de los docentes y directivos al interior de las escuelas. Para ello, al interior de los establecimientos deben existir liderazgos educativos en diferentes niveles que promuevan dicha actividad.

Para Niebla (2020) su aporte tuvo como propósito determinar la evaluación del liderazgo directivo desde el socio formación. El diseño empleado fue un estudio holístico, cuya muestra de estudio fue de 14 profesores. El instrumento utilizado fue una rúbrica. Considerando a los resultados se determina que el papel del equipo directivo es valioso para construir escuelas participativas dicho aspecto no sólo ayuda a fortalecer a la comunidad educativa sino también asumir retos y desafíos de política educativa.

Díaz (2020) realizó una indagación teniendo por objetivo evaluar las diferencias entre mujeres y hombres en lo que refiere al liderazgo transformacional. El diseño es de una metodología cuantitativa no probabilística cuya muestra de estudio fue de 309 participantes, 254

estudiaban la maestría en administración, mientras que 55 estudiaban la maestría en educación, como instrumento se aplicó la aplicación de una encuesta diseñada para medir la frecuencia. En esta investigación se concluyó que ambos grupos perciben su comportamiento de manera similar.

Así tenemos a Peña & Sémbler (2019) quienes en su tarea investigadora determinaron como objetivo investigar un fenómeno de su contexto, sin buscar representatividad, sino profundizando en un escenario de estudio en particular. El diseño metodológico cualitativo y su método fue el estudio de caso, cuya muestra de estudio fue de 14 directivos, 14 docentes, 10 no docentes y 28 estudiantes, como instrumento se aplicó entrevistas semiestructuradas individuales y grupales. Por lo que se concluyó que el rol del liderazgo directivo contribuye a una gestión más constructiva.

Por otro lado, encontramos Aparicio et al., (2020) realizaron una actividad de investigación teniendo por objetivo analizar las implicancias de un plan de Trabajo para orientar al equipo directivo. El diseño metodológico corresponde a un estudio descriptivo de casos de método mixto y transformador, cuya muestra de estudio fue de 183 docentes y 22 directivos, como instrumento se aplicó un cuestionario. En esta investigación se concluyó que un plan de experiencia de acompañamiento facilitó y fortaleció el desarrollo de capacidades en el trabajo directivo.

En el ámbito nacional encontramos a Lázaro & Hernández (2020) quienes realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la función que desempeña el liderazgo docente en la instrucción de los futuros profesionales, y saber las diversas maneras en la que los profesores que desempeñan un alto liderazgo ante los miembros de la organización estudiantil. El diseño empleado fue descriptivo, cuya población de estudio estuvo conformada por 107 estudiantes universitarios y el instrumento empleado fue un cuestionario. Según los resultados podemos concluir que los docentes empoderados de alto liderazgo ya que en sus clases propician la retroalimentación y tienen consigo un buen estilo de enseñanza.

Según Mamani (2020) en su trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre el liderazgo pedagógico directivo y acompañamiento pedagógico. El diseño de estudio fue transaccional

relacional causal, la población estuvo formada por 40 docentes y el instrumento utilizado fue un cuestionario y según los resultados obtenidos se concluye que el liderazgo directivo pedagógico tiene un bajo grado de correlación con respecto al acompañamiento pedagógico.

Para Condori (2019) en su investigación cuyo objetivo fue identificar el grado de relación entre el liderazgo directivo y gestión del conocimiento de los directivos. El diseño empleado fue descriptivo correlacional, su población fue de 45 docentes y el instrumento empleado fue un cuestionario y según los datos obtenidos se determina que la existencia de un regular nivel de liderazgo personal e institucional hace posible que haya regulares niveles de gestión del conocimiento, si este aspecto se supera la situación será diferente.

Así tenemos a Simbron & Sanabria (2020) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente, siendo este estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 35 docentes y el instrumento empleado fue una encuesta y según los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que está relacionado a través de la estadística y significativamente el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores quedando demostrado como un líder puede sobrellevar y convencer a los integrantes de su institución para llevar a cabo planes institucionales sin dificultades.

Para Abad (2018) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico, siendo su estudio correlacional descriptivo, con una muestra de 147 alumnos y el instrumento aplicado fue un cuestionario y según los resultados obtenidos se determinó que existe un nivel deficiente en el liderazgo pedagógico y directivo por lo que se planteó realizar un plan de mejora para fortalecer el liderazgo en la institución y de esta manera garantizar la calidad educativa.

Así mismo Torres (2020) en su estudio tuvo como propósito analizar las opiniones docentes acerca del liderazgo transformacional del director, siendo una investigación correlacional descriptiva con una muestra de estudio estuvo constituida por 31 docentes de la educación básica regular de inicial y

primaria, el instrumento aplicado fue un cuestionario, según los resultados obtenidos fueron que siempre perciben la atención del señor director con respecto a las sub variables o dimensiones del liderazgo transformacional. Es importante brindar una formación de calidad a los directivos con el fin de obtener un crecimiento profesional de calidad.

Entre las bases teóricas encontramos a Pozner (1996) quien fundamenta que el liderazgo es una capacidad de forjar un mejor progreso, teniendo como requisito la disponibilidad para asumir nuevos retos con una proyección compartida siendo partícipe al equipo docente quienes son los encargados de motivar a las personas hacia nuevos logros para un mejor porvenir.

Así también encontramos a Jenkins (2020) manifiesta que conforme el número de programas de liderazgo superan a nivel mundial también lo hace la necesidad de que los académicos estudien los hábitos pedagógicos de los educadores de liderazgo. Cuanto más se sepa sobre cómo se enseña el liderazgo, más posibilidades surgen para programas de desarrollo profesional de educadores de liderazgo específico y relevante y el aprendizaje resultante de los estudiantes.

Por otro lado, Leal et al., (2016) realizaron un trabajo de indagación cuya finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y condiciones para la innovación. El diseño empleado fue descriptivo correlacional, cuya población en estudio estuvo constituida por 141 profesores de establecimientos particulares secundarios. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario. Según los resultados se concluyó que es imprescindible la presencia de las dimensiones transformacional y transaccional en los liderazgos percibidos en las escuelas y esto coincide con la escasa percepción del liderazgo pasivo evitador; lo que refuerza la idea de que los líderes exitosos emplean ambos tipos de liderazgo de manera simultánea.

Para Terry et al., (2019) fundamentan que los líderes, académicos, investigadores y estudiantes indígenas ya están avanzando hacia un futuro preferido en el que la mente indígena se libera del miedo a la persecución y la desculturización. La educación en liderazgo puede unirse y ayudar o, sin saberlo, sentarse y resistir.

Mientras que Watkin et al., (2017) los líderes deben tener dominio en conocimientos fundamentales y utilizar de manera confiable sus sistemas de valores éticos, también disponer de altos niveles de inteligencia emocional (es decir, autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales) para tener éxito sostenido en situaciones de adaptación complejas.

Rodriguez & Acosta (2020) un liderazgo distribuido fortalece a la comunidad escolar, dando énfasis al origen de conocimientos y saberes teniendo en cuenta la práctica y el diagnóstico de la realidad, hasta un trabajo concertado para buscar alternativas y soluciones a ciertas problemáticas específicas y esto permitirá cimentar las capacidades de los profesionales de los docentes en una determinada realidad. Sin embargo, esto conlleva en brindar oportunidades a nuestros miembros para acceder a mejores condiciones laborales.

Collinson & Tourish (2015) plantean enfoques convencionales para enseñar liderazgo en las escuelas de negocios se han basado en exceso en modelos transformacionales que enfatizan el papel de los individuos carismáticos, generalmente hombres blancos, en el establecimiento de visiones convincentes que se espera que suscriban todos los actores organizacionales. Sus perspectivas no prestan suficiente atención a la dinámica del poder, la influencia del contexto y la importancia de la disidencia y la resistencia de los seguidores. En su estudio examina el potencial pedagógico de las investigaciones del liderazgo crítico: un paradigma alternativo emergente que cuestiona las suposiciones profundamente arraigadas de que el poder y la agencia deben estar en manos de unos pocos líderes y explora las consecuencias disfuncionales de tales dinámicas de poder para los individuos, las organizaciones y sociedades.

En las escuelas efectivas, el directivo es un líder esto le conlleva a observar su contexto ofrece un ambiente que propicia oportunidades para el cumplimiento de las metas trazadas. Las escuelas se relacionan y se mantienen comunicadas en redes educativas de acuerdo a su jurisdicción son flexibles a recibir aportes por parte de otras entidades que afirman el compromiso con la educación revalorando aportes culturales propias de cada localidad.

El director que desempeña buenas funciones resalta las actividades vinculadas a rutinas de gestión en la forma de enseñanza y en la manera de como propiciar aprendizajes duraderos con una visión de atención a las demandas de la sociedad para el cumplimiento de metas y mejoras en la educación. (Anderson, 2010).

En este aspecto se requiere de atributos que facilitan una organización más humanitaria, donde los sujetos del sistema educativo constituyen una serie de valores con fundamentos éticos que sean determinantes en el desarrollo del ser humano, y cuyo proyecto de vida este orientado a cuestionarse sobre la función que desempeñará en la sociedad. Este desenvolvimiento debe estar siempre fundamentado en ayudar las buenas prácticas educadoras esta clase de liderazgo. (Sierra, 2017).

Bolívar (2010) fundamenta que los líderes generalmente aportan al aprendizaje de los/as estudiantes indirectamente, mediante su influencia a otros sujetos o necesidades de su institución. La excelencia va depender directamente de sus determinaciones sobre dónde ofrecer tiempo, atender y apoyar.

La profesión docente es una carrera asumida por sujetos dedicados a la formación de ciudadanos. Mediante ella, un profesor/a cumple su función más importante: ser un paradigma de vida. Pero como toda persona, él es un ser en perfeccionamiento constante, con la capacidad de identificarse, de superar sus dificultades, e identificar sus atributos y defectos, de reconocer sus errores. El liderazgo pedagógico se centra en la ejecución de mejores actividades de enseñanza y en la atribución al mejoramiento de las evidencias de aprendizaje. Y en lo que refiere a la actividad de garantizar la mejora de los aprendizajes de todos los/as discentes, y atender los requisitos y criterios de lo que necesita la sociedad en su conjunto, dentro de los liderazgos educativos y su labor, así como también del equipo de gestión.

Existen diferentes maneras de liderazgo, aunque, son algunos los que triunfan en las organizaciones, esta actividad presenta cuatro formas, siendo los más conocidos que podemos encontrar. Hay diversas formas de liderazgo, sin embargo, son algunos los que determinan el éxito en las instituciones. A continuación, presentamos cuatro estilos más comunes:

Autoritario, Democrático, Laissez Faire (liberal), y Transformacional. Liderazgo Autoritario: Se define de forma estricta y está observando de manera permanente a su equipo con el propósito de constatar el desarrollo de las actividades, ya que exige conformidad y responsabilidad de los que forman parte de la institución.

Soledispa (2012) define a los líderes autoritarios para determinar evidentemente el poder que ejercen en una determinada entidad, consecuentemente se centralizan en emitir disposiciones y observar que las demás personas las ejecuten, no consideran la disposición de los otros para tomar de decisiones.

Liderazgo Democrático. Un líder democrático presta atención a sus seguidores y los revalora. El líder democrático ofrece pautas generales en forma de orientación, tomando en consideración sus opiniones e ideas de sus seguidores, realiza sugerencias básicas para alcanzar las metas en equipo.

Jill & Given (2012) el alcance de la educación formal en liderazgo programas de formación ha crecido en los últimos 20 años, el campo de estudio es todavía relativamente nuevo. Los estudios de liderazgo se diferencian de otras disciplinas académicas en que las instituciones se han centrado en una amplia gama de perspectivas, contextos y resultados de liderazgo. Un enfoque tan diverso en todo el campo tiene sentido dada la naturaleza dinámica, situacional y contextual del liderazgo, así como el desarrollo multinivel y la aplicación del liderazgo desde el individuo hasta la organización y la cultura.

Según las consideraciones de Kliewer & Zacharakis (2015) exploran cómo la educación en justicia social y liderazgo contribuye a la capacidad de los estudiantes y la comunidad para avanzar y gestionar reclamos de justicia en competencia. La relación entre instituciones y la exigencia de la justicia son fundamentales para el campo de la educación. La educación cruza cuestiones de justicia tanto desde perspectivas internas como externas. Desde la perspectiva interna, los métodos de enseñanza, el contenido, el plan de estudios y el acceso a una enseñanza y un aprendizaje de calidad preparan a los estudiantes con las habilidades, el conocimiento y la disposición necesarios para promover los reclamos de justicia en los espacios

cívicos y públicos.

Cheung et al., (2018) fundamenta sobre la concepción del liderazgo docente incidiendo que es más probable que provoque un conflicto. Esto es especialmente cierto si su trabajo implica asesorar u ofrecer desarrollo profesional a otros profesores. En una profesión marcada durante mucho tiempo por una ética igualitaria, en la que los colegas se consideran a sí mismos como pertenecientes al mismo nivel en la jerarquía organizativa, dar un papel especial a algunos profesores puede fácilmente generar tensiones entre compañeros aprovechando las profundas reservas de conocimiento y experiencia de los maestros veteranos, mientras minimizan el potencial de conflicto con sus colegas y reducen la confusión sobre sus responsabilidades.

Cox & Korodaj (2019) liderar desde el punto óptimo es una posición única dentro de la comunidad escolar para ser líderes. Tienen sólidas relaciones profesionales con los estudiantes, el personal, familias, redes escolares y partes interesadas externas, son especialistas en alfabetización, información y currículo. Establece los estándares profesionales para los maestros en tres elementos: práctica, conocimiento y relaciones y tienen el potencial de utilizar su posición para influir en el liderazgo escolar y la dirección estratégica de la escuela, para colaborar y desarrollar la capacidad trabajando activamente.

Paterson et al., (2017) el papel de un director es complejo y exigente. Contribuyendo a esta complejidad está la interminable letanía sobre el mal estado de la educación en nuestras escuelas. 'El costo humano del liderazgo refleja el entorno en disputa en el que opera la educación. Es en ese contexto que los directores dirigen y administran las escuelas en la actualidad. Aunque el liderazgo ha sido ampliamente reconocido como uno de los factores clave para mejorar los resultados de los estudiantes. Sin embargo, el papel del director tiene muchos desafíos.

Sepuru & Mohlakwana (2020) manifiestan que liderar y gestionar los planes de estudio en los diferentes aspectos requiere que los directores apliquen conocimientos y políticas relevantes. Se descubrió que la falta de conocimientos curriculares relevantes era un desafío serio para los directores principiantes. La falta de conocimiento sobre la gestión del plan de estudios fue peor para los directores principiantes que habían sido promovidos de escuelas especiales a directores de escuelas públicas ordinarias, ya que las

escuelas públicas especiales y ordinarias siguen distintos planes de estudio.

Fuentes (2019) indica que el personal directivo y la plana docente son los encargados de propiciar un clima organizacional en el interior de las aulas, porqueson quienes impulsan, motivándolos desde el ambiente en que se encuentran, incidiendo que para fortalecer el liderazgo directivo es necesario e indispensable focalizar el logro de la inclusión teniendo en consideración varios aspectos como género, raza, condición socioeconómica, la discapacidad y otros. Sin embargo, también se debe vincular a los padres de familia estableciendo alianzas en la tomade decisiones para apoyar el trabajo extracurricular de sus hijos.

Radinger (2014) la evaluación de los profesores, por ejemplo, depende de la capacidad de un líder escolar para brindar retroalimentación significativa y realiza una evaluación de seguimiento con un desarrollo profesional adecuado que tenga en cuenta los objetivos de desarrollo escolar más amplios. Dicha participación de los líderes escolares en la evaluación de los docentes también es esencial para evaluar a los docentes desde una perspectiva holística, Sin embargo, los líderes escolares deben poder cumplir su función cambiante de manera efectiva. Volviendo al ejemplo de la evaluación docente, los líderes escolares necesitan el conocimiento y las habilidades para establecer objetivos, emitir juicios válidos y confiables basados en diversas fuentes de información sobre la calidad de la enseñanza y utilizar los resultados de la evaluación de manera eficaz.

Rodríguez & López (2020) en su estudio sobresale el trabajo con proyectos ajustados a una nueva normativa dando énfasis a un trabajo colectivo al servicio deuna formación integral para todos y todas teniendo en cuenta la autonomía y liderazgo pedagógico para brindar atención a las necesidades y demandas de cada institución educativa, consolidando dicha actividad a través de la tecnología de información y comunicación que se les permita conocer las realidades de cada organización escolar.

Grice (2019) considera que las actividades ejercidas por un líder pedagógico permiten afianzar el desarrollo y mejoramiento en su profesión, es el caso de maestros comprometidos asumir retos productos de los cambios permanentes de la sociedad. Por tal motivo es de suma importancia propiciar un ambiente de confianza entre todos los miembros de la comunidad escolar

para recibir ayuda y asesoramiento de manera oportuna a través de una atención colegiada que aporte mejoras en los aprendizajes de los estudiantes.

De la misma manera Yuen et al., (2009) menciona que poseer un liderazgo escolar conduce a empoderar el aprendizaje y la enseñanza de un desarrollo integral de acuerdo con sus propios atributos en los dominios de ética, intelecto, físico, habilidades sociales y estética, despertar la idoneidad y así puedan aprender durante toda la vida, pensamiento crítico y exploratorio, innovar y adaptarse al cambio; lleno de confianza en sí mismo y espíritu de equipo; dispuestos a realizar un esfuerzo continuo por la prosperidad, el progreso y mejoramiento de la sociedad.

Leupold (2019) el liderazgo es una de las principales disciplinas, considerado como un proceso que permite explorar más a fondo sus identidades vocacionales a medida que realizaban su carrera universitaria, en diferentes escenarios o contextos para de esta manera evidenciar su desenvolvimiento asumiendo nuevos retos y roles que aporten al mejoramiento de la sociedad.

Así también Tingle et al., (2019) el desarrollo de liderazgo de su distrito se les administró la Encuesta de Efectividad del director y participaron en semi entrevistas estructuradas para examinar la influencia del programa en la efectividad de los participantes como líderes. Los resultados de la encuesta indicaron que los directores consideran que las actividades de capacitación relacionadas con el capital humano, el liderazgo ejecutivo, la cultura escolar y las operaciones estratégicas tienen una alta influencia en su eficacia como líderes escolares. Además, los datos de las entrevistas revelaron la importancia del apoyo de los supervisores y la construcción de relaciones con sus compañeros como algo fundamental para su éxito continuo como líderes.

Modise (2019) en las escuelas primarias y secundarias de Sudáfrica ha habido una gran cantidad de discusiones y muchos debates dirigidos a diferentes formas de liderazgo, como el liderazgo instruccional, transformacional y distribuido. En el campo educativo y el cuidado de la primera infancia ha generado un interés creciente en el liderazgo pedagógico que surge de la necesidad de aumentar la calidad e influir en el cambio organizacional. Los líderes dentro de cualquier organización tienen la obligación principal de dirigir la organización hacia la realización de los objetivos organizacionales. Esto se

puede lograr a través de los esfuerzos de los líderes para propiciar y conceder apoyo en un contexto de calidad para la enseñanza y el aprendizaje fuera de las tareas administrativas diarias. Por lo tanto, requiere un tipo diferente de liderazgo, que se conoce como liderazgo pedagógico.

Fogarty (2020) menciona que los líderes de educación, basándose en un liderazgo en Educación Infantil y sector de atención durante una pandemia. Este sector ya se ha debilitado, contribuyendo a una gran cantidad de problemas que enfrentan los líderes a diario. Después de discutir estos, algunos los desafíos para los líderes causados por la pandemia se discutirán en relación con la seguida por un marco que me ha permitido mantener relaciones positivas y productivas con mi equipo y familias en todo momento. Esto ha proporcionado señales alentadoras para la sostenibilidad de mi provisión marco y cómo podría ser adoptado por los líderes de todo el sector educativo, no solo para sobrevivir, pero prosperar, a medida que comenzamos el regreso global gradual a la nueva normalidad.

En lo que refiere a las dimensiones de liderazgo directivo el presente estudio tomó las consideradas por Maureira & Rojas (2013) teniendo que se adecuan mejor al contexto donde se desarrolla el estudio y se enmarcan dentro de los estilos de liderazgo educativo. Bajo estas consideraciones se ha considerado 04 dimensiones:

Influencia idealizada: Bass (1999) determina que está referido a la forma de desplegarse de los líderes, al comportamiento que resulta ser modelo de rol para los miembros de una comunidad, demostrando preocupación por las necesidades de los demás, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. De acuerdo a las características principales a evaluar en esta dimensión están enmarcadas en el estilo de vida y comportamiento ejemplar dentro de las organizaciones, irradiando dinamismo en cada uno de sus acciones, el cumplimiento responsable de su deber, generando confianza con su accionar transparente, así como realiza los esfuerzos necesarios para la articulación de metas compartidas con los miembros de la organización.

Motivación inspiradora: Bass (1999) considera que son acciones que despiertan la visión integral como equipo, el optimismo, la construcción de

expectativas, lo cual genera motivación e inspiración en los demás miembros de la organización. De acuerdo a las consideraciones principales en esta dimensión están relacionadas al establecimiento por el líder de una visión compartida con demás integrantes de la organización, estar dispuesto a trascender en el tiempo, integrar esfuerzos con el aporte de los demás mediante trabajo en equipo, así como darles las pautas para el emprendimiento progresivo de los demás.

Consideración Individualizada: Bass (1999) considera que se basa en la comunicación permanente con los demás miembros del equipo, conocer sus necesidades, brindar información y dar la sensación de participar en la toma de decisiones institucionales. De acuerdo a las consideraciones de Bass (1999) las características principales a evaluar en esta dimensión son las acciones de comunicación individual y colectiva que realiza el líder con los demás miembros, la atención según necesidades particulares, poniéndose en el lugar de ellos para entenderlos mejor, así como aconsejar a los demás miembros cuando sea pertinente la ocasión para enrumbarlos por el camino correcto.

Estimulación intelectual: Bass (1999) considera que se observa cuando el líder estimula a los demás miembros hacia acciones creativas e innovadoras, teniendo como base el hecho de cuestionar la suposición y problemática para la búsqueda de nuevas ideas, sin crítica a los aportes. Las características principales de la presente dimensión se pueden analizar en esta dimensión están relacionadas con las acciones de creatividad e innovación que pone de manifiesto el líder, el constante esfuerzo por transformar y buscar el cambio positivo de los miembros de equipo y estar constantemente en la búsqueda de soluciones prácticas a la problemática y dificultades que surgen en el camino para alcanzar propósitos comunes.

González (2019) refiere que el liderazgo pedagógico implica desarrollar procesos curriculares y de enseñanza que permitan a los estudiantes empoderarse de aprendizajes necesarios para su vida personal, laboral y social. Por lo que el funcionamiento regular y cotidiano del centro educativo requiere de tareas ajustándose a lo establecido en los currículos oficiales, etc. De esta forma una buena gestión garantiza una organización que contribuye a fortalecer cuestiones como la identidad y orientación pedagógica del centro, los valores que han de presidir una educación de calidad.

Así también Batanero & Fernández (2013) resaltan la importancia de liderazgo en organizaciones escolares inclusivas promoviendo el desarrollo de actividades como el análisis documental, cuestionarios, entrevistas y otras. De esta manera se determinará la influencia que ejerce el liderazgo directivo mediante las necesidades de la comunidad educativa siendo esta la mejor manera de capacitar al profesorado para dar atención un sistema educacional y así se garantice el derecho de todos los niños, jóvenes de recibir una formación integral de igualdad, equidad y justicia social.

Respecto a la Gestión educativa. Pozner (2000) la define como el conjunto de actividades que se relacionan entre sí, funciones que le corresponden al grupo de directores de la escuela para difundir y realizar la continuación de la intención educadora en su organización propiciando proyectos educativos sociales, como acciones centrales que respondan a las demandas y necesidades de una determinada localidad, teniendo en cuenta la descentralización y articulación de las diversas instituciones comprometidas a forjar un mejor servicio educativo.

Bajo estos fundamentos del MINEDU (2011) plantea las siguientes dimensiones de la gestión: Institucional: Esta se refiere a la forma de cómo se organizan los miembros de la Institución educativa los organigramas, distribución de tiempos y de los espacios, así como la forma de relacionarse con el contexto con la finalidad que la comunidad educativa realice adaptaciones y transformaciones de acuerdo al contexto social. La pedagógica que Comprende la práctica pedagógica, el uso de planes y programas, estilos de enseñanza, certificaciones, etc. Esto se hace realidad en las capacitaciones y actualizaciones del personal docente para fortalecer sus competencias profesionales, la administrativa: considerando una serie de actividades y estrategias en la administración de los recursos humanos, materiales y otros, así como el desarrollo de la normativa y la supervisión de las funciones del personal docente, monitoreo a su desempeño, mantenimiento del local escolar y todo manejo contable financiero de su organización escolar.

Pevzner et al., (2011) mencionan que la gestión educativa conlleva a la formación de directivos capaces de implementar programas innovadores para el desarrollo de la educación y organización de la formación, reciclaje, y mejora

de las calificaciones del personal que cumple con normas. Se necesita flexibilidad en la gestión de estos procesos en la crisis junto con respuesta adecuada a las cambiantes demandas y necesidades de la actualidad mercado de trabajo. Lo que estas esferas tienen en común son tendencias de la globalización y la internacionalización, la formación de especialidades competencias en el campo de la actividad educativa internacional y comunicación intercultural.

Así también Ramírez (2020) considera que la gestión escolar es un elemento esencial en la organización educativa y esta repercute en el aspecto pedagógico, institucional, gerencial y comunitario e impulsa la práctica docente expresada en dimensiones intrapersonal, interpersonal para esto considera importante un permanente renovación en las actividades pedagógicas siendo este considerado un permanente cuestionamiento de la misma, considerando a la investigación como un potencial encargada de fortalecer el conocimiento que será la base para proyectar una buena práctica pedagógica.

Hoque et al., (2012) indica la jerarquía en la gestión de una escuela, desde el enfoque de una gestión educativa federal hasta la gestión escolar, priorizando la necesidad de los últimos avances tecnológicos en la planificación, organización, liderazgo y control de las organizaciones educativas. La relación entre las partes interesadas y la escuela se puede construir a través de un mejor canal de comunicación. De ahí que las TIC sean la mejor herramienta para la comunicación entre ellos. La evaluación de los insumos y productos de la escuela es necesaria para la visión futura de la escuela.

Por otro lado, Ababneh & Alrhaimi (2020) consideran la institucionalización de la gestión de la educación en la universidad con el objetivo de asegurar la calidad de la educación moderna y la efectividad de su gestión. Un análisis en profundidad de la calidad de los servicios educativos; una comparación conceptualizada de índices de nivel educativo, calificaciones de los sistemas educativos nacionales y su efectividad en países del mundo. Se han desarrollado recomendaciones prácticas sobre la adecuación del sistema de gestión de las instituciones educativas de acuerdo con los requisitos económicos y sociales modernos para la calidad de los servicios educativos, lo que aumentará la fidelidad de la audiencia y aumentará la eficacia de la

gestión.

Sánchez et al., (2019) indican sobre el empoderamiento de los saberes netamente prácticos que evidencian los directores sobre su institución educativa es un trabajo complejo y a la vez se presentan limitaciones en el accionar de función esto debido a la sobrecarga de funciones propias de su gestión, lo cual debe propiciar una reflexión y de esta manera transformar estas debilidades en oportunidades para ejecutar una actividad organizada que conlleve a conocer y reconocer su entorno escolar, a partir de un diagnóstico hacer o actuar en la mejora de su realidad.

González et al., (2020) mencionan que en la actualidad casi todos los sistemas educativos de nuestro entorno tienen como prioridad el liderazgo, siendo para algunos autores un aspecto netamente pedagógico, pero existen otros aportes que manifiestan que un líder contribuye a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar altos niveles educativos, así también se promueve el desarrollo profesional del profesorado siendo estos los colaboradores que intervienen de manera directa en la formación de los futuros ciudadanos.

Wong (2006) comentó que muchos directores en los Estados Unidos desconocen cómo mejorar el aprendizaje en los estudiantes. Por lo que los maestros no se encuentran debidamente capacitados para este propósito ni están respaldados por el sistema existente donde no se les brinda el control sobre el despliegue de docentes y currículo. Anteriormente muchos docentes de las escuelas públicas de Estados Unidos desconocían cómo elevar el nivel académico de los estudiantes, ya que no estaban adecuadamente preparados y no fueron contratados para este propósito. Ambos académicos expresaron grandes reservas sobre la capacidad y la capacidad de las escuelas estadounidenses, en particular las escuelas públicas, para cumplir con las demandas políticas recientes para elevar los estándares de rendimiento académico de todos los estudiantes.

Pugacheva et al., (2020) definen a la gestión pedagógica como un proceso educativo en la construcción universitaria. Los principios de tradición e innovación se han convertido en la metodología base para vincular las mejores prácticas en la gestión pedagógica del proceso de aprendizaje con cambios

cualitativos basados en tecnologías digitales modernas. Un sitio virtual de construcción implica un recurso digital que imita las actividades profesionales y proporcionando integración de ciencia, tecnología, gestión pedagógica del proceso educativo sobre la base de estándares comunes de descripción de datos. El contenido del sitio de construcción virtual representa un menú complejo de varios niveles correspondiente a las etapas de construcción permiten conocer el nivel de formación de la capacidad para trabajar con tecnologías digitales.

Mancebón et al., (2019) realizaron estudios dedicados a evaluar el impacto de las intervenciones educativas se han ampliado notablemente en todo el mundo durante las últimas 2 décadas. Hay dos factores que explican esto: por un lado, la disponibilidad de datos nuevos, de alta calidad, nacionales e internacionales; por otro, el desarrollo de métodos econométricos innovadores y sofisticados capaz de afrontar los principales problemas metodológicos que afrontan estos estudios. Dichos factores han creado nuevas oportunidades para que los académicos de todo el mundo realicen investigación que aborde las preocupaciones de los formuladores de políticas sobre las consecuencias de las acciones dirigidas a mejorar los resultados educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que el objetivo de estudio fue mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020, esta investigación se realiza para concretar nuevos conocimientos y de alcance descriptivo porque describe un fenómeno de un contexto determinado. Según Zorrilla (1993).

Se utilizó el enfoque cuantitativo y se recurrió a un diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo/propositivo. Hernández et al., (2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable Dependiente: Liderazgo directivo. -Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre sus planes y las acciones que va a realizar en mediano y largo plazo. Y al encaminar este concepto para una organización educativa, el líder directivo se le asocia directamente con las tareas de cambio y todo lo que corresponde para el cambio de la institución escolar (Anderson, 2010)

Definición operacional: La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario (especificar el instrumento) con 24 preguntas cerradas de escala de Likert (porque se miden de acuerdo a la intensidad de acuerdo a la respuesta) la cual será aplicada a los docentes directivos de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020.

Variable Independiente: Gestión Educativa. -La gestión es una actividad humana que conlleva a generar una adecuada articulación de los recursos y objetivos. Así mismo la gestión educativa no solo se refiere a la administración de los recursos sino también a fortalecer el liderazgo pedagógico Cassasus citado por (Rodríguez, 2000).

Definición operacional: Este modelo de Gestión educativa busca fortalecer el liderazgo directivo en la institución educativa Carlos Augusto Salaverry provincia de Sullana teniendo en cuenta aspectos muy importantes de la gestión escolar, por ello se ha planificado una serie de acciones que respondan a las necesidades y puedan enriquecer el trabajo del directivo en toda institución educativa.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población. - Grupo completo de casos que coinciden con definidas especificaciones (Hernández et al., 2014)

La población está conformada por 70 docentes de los niveles de inicial primaria y secundaria de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Sullana.

Tabla 1

Docentes de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry-Sullana

Nivel	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Inicial	0	3	3
Primaria	14	16	30
Secundaria	28	9	37
Total	32	28	70

Fuente. Reporte alcanzado por la dirección de la I.E.

Criterios de inclusión: El criterio estuvo formado por 30 docentes nombrados de los niveles de primaria y secundaria.

Criterios de exclusión: El criterio estuvo formado por docentes contratados del nivel primaria y secundaria.

Muestra.- Parte de la población de la cual se reúnen los datos y esta debe ser característico del universo o población (Hernández et al., 2014).Estuvo formada por 30 docentes del nivel primaria y secundaria.

Tabla 2

Distribución de la muestra.

Nivel	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Primaria	2	12	14
Secundaria	10	6	16
Total	12	18	30

Fuente. Reporte alcanzado por la dirección de la I.E

Muestreo.- Proceso para saber algunas particularidades del universo o población con fundamento en una muestra separada de ella. Se realizó el

muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionaron las unidades muestrales por conformidad a la conveniencia o acceso del que investiga (Tamayo, 2004).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, para realizar la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, la cual reúne datos de la población o universo de interés esto depende de la magnitud de la muestra en el objetivo de la investigación (Hernández et al., 2014).

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 24 preguntas, con el objetivo de recoger información sobre la variable dependiente, es decir el liderazgo directivo.

La validez de los instrumentos será bajo tres aspectos, validez de criterio por mediod e ítem total de Pearson, validez de constructo o dominio total a través de la correlación de variables en el software estadístico SPSS v 25 y validez de contenido a través de juicio de expertos los cuales calificarán la pertinencia y relevancia observando la relación de los ítems con los indicadores y estos a su vez con las dimensiones y variables.

La confiabilidad del instrumento será medida a través del Alfa de Cronbach mediante el software estadístico en SPSS v 25. por medio de la escala Likert la cuales un grupo de ítem que se da como aseveración o dictamen, ante los cuales se solicita las respuestas de los participantes (Hernández et al., 2014). Para este cuestionario se planteó tres puntos dentro de la escala ordinal (Alto, medio y bajo) para poder cuantificar los resultados.

Tabla 3
Valor de confiabilidad

Scale Statistics	Reliability	
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.991	0.992

Fuente: Elaboración propia

Se definió la confiabilidad trabajando a través del Coeficiente omega de McDonald el cual fue 0.992, permitiendo determinar que tiene una alta veracidad esto corrobora lo expuesto por Ventura & Caycho (2017), el cual en

su investigación mencionó que debe encontrarse en el rango de 0.70 y 0.90

3.5 Procedimientos

Se utilizó un cuestionario que se aplicó a 30 docentes en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, distribuido en un grupo con igual número de participantes. El instrumento consta de 24 ítems, con cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), del cual los primeros siete (07) ítems midieron la dimensión influencia idealizada (D1), cinco (05) ítems evaluaron la dimensión motivación inspiradora (D2), cinco (05) ítems midieron la dimensión consideración individualizada (D3) y los siguientes (07) ítems midieron la dimensión Estimulación intelectual (D4). El cuestionario se aplicó a cada docente en un solo momento.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de contenido es un conjunto de instrumentos metodológicos extremadamente diversificados con la finalidad de formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto. La utilización del criterio cuantitativo da lugar al análisis de contenido, que aplica procedimientos analizados estadísticamente aplicando métodos y técnicas de investigación científica. (Pulido, 2015). Y después de recoger los datos a través de la aplicación de un cuestionario, estos fueron procesados y tabulados en el software SPSS v25 y el Jamovi 1.2.27. Esta indagación fue graficada en el programa Microsoft Excel para trabajar en la interpretación de los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Dentro de los principios éticos que se van a tener en cuenta en el presente trabajo de investigación tenemos el principio de autonomía que considera a las personas las cuales se les va a explicar el estudio, como sujetos libres con competencia para tomar decisiones sobre las acciones que se van a realizar sobre todo su imagen e indagación sobre la misma. Acebedo (2002) en lo que refiere al principio de justicia este principio nos da entender que las consecuencias provechosas de la investigación deben ser dadas en primer lugar a los participantes del estudio de investigación.

IV.RESULTADOS

A continuación, se presentaron los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes obtenidos a partir del instrumento aplicado a los docentes para conocer el nivel de la variable liderazgo directivo y a la vez de las dimensiones: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, consideración idealizada y estimulación intelectual.

Resultados descriptivos:

Tabla 4

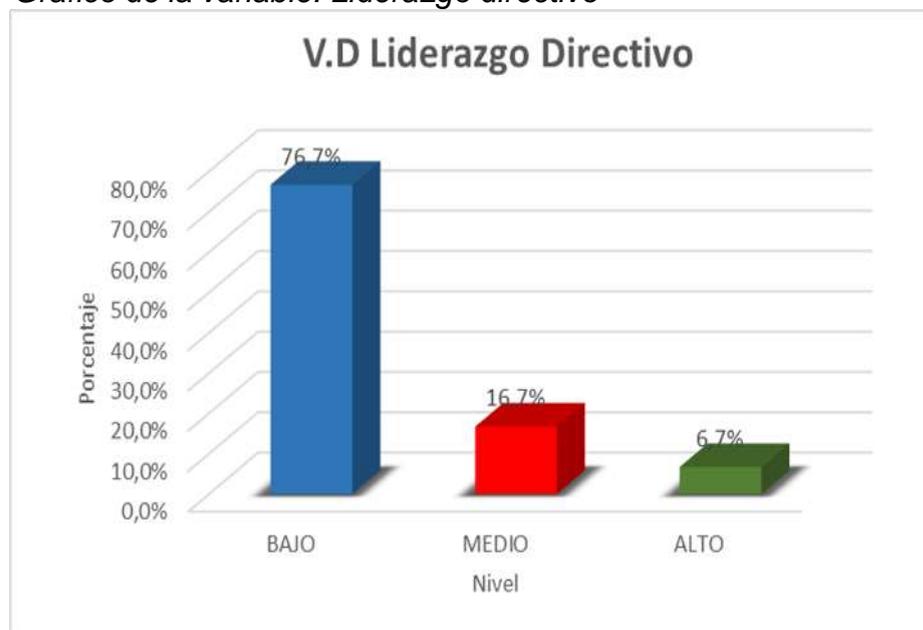
Frecuencias y porcentajes de la variable: Liderazgo directivo

Rango	Calificación	VD:Liderazgo Directivo	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-47	BAJO	23	76,7%
48-73	MEDIO	5	16,7%
74-100	ALTO	2	6,7%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Gráfico de la variable: Liderazgo directivo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 5 y figura 1 del total de docentes encuestados, el 76,7% se encuentra en un nivel Bajo, mientras el 6,7% se encuentra en el nivel alto.

Tabla 5

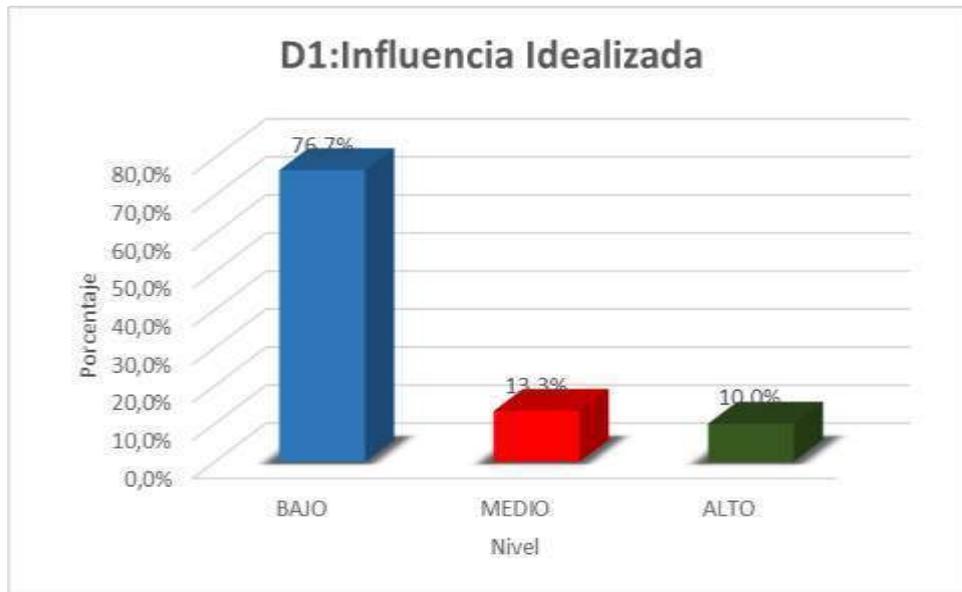
Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Influencia idealizada

Rango	Calificación	D1: Influencia Idealizada	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-46	BAJO	23	76,7%
47-71	MEDIO	4	13,3%
72-100	ALTO	3	10,0%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de la dimensión: Influencia idealizada



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 6 y figura 2 del total de docentes encuestados, el 76.7% se encuentra en un nivel Bajo, mientras el 13.3% se encuentra en el nivel medio.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Motivación inspiradora

Rango	Calificación	D2: Motivación Inspiradora	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-48	BAJO	23	76,7%
49-76	MEDIO	5	16,7%
77-100	ALTO	2	6,7%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Gráfico de la dimensión: Motivación inspiradora



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 7 y figura 3 del total de Docente s encuestados, el 76.7% se encuentra en un nivel Bajo, mientras el 6,7% se encuentra en el nivel alto.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la dimensión: Consideración individualizada

Rango	Calificación	D3: Consideración Individualizada	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-46	BAJO	23	76,7%
47-71	MEDIO	4	13,3%
72-100	ALTO	3	10,0%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de la dimensión: Consideración individualizada



Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 8 y figura 4 del total de docentes encuestados, el 76.7% se encuentra en un nivel Bajo, mientras el 13.3% se encuentra en el nivel medio.

Tabla 8

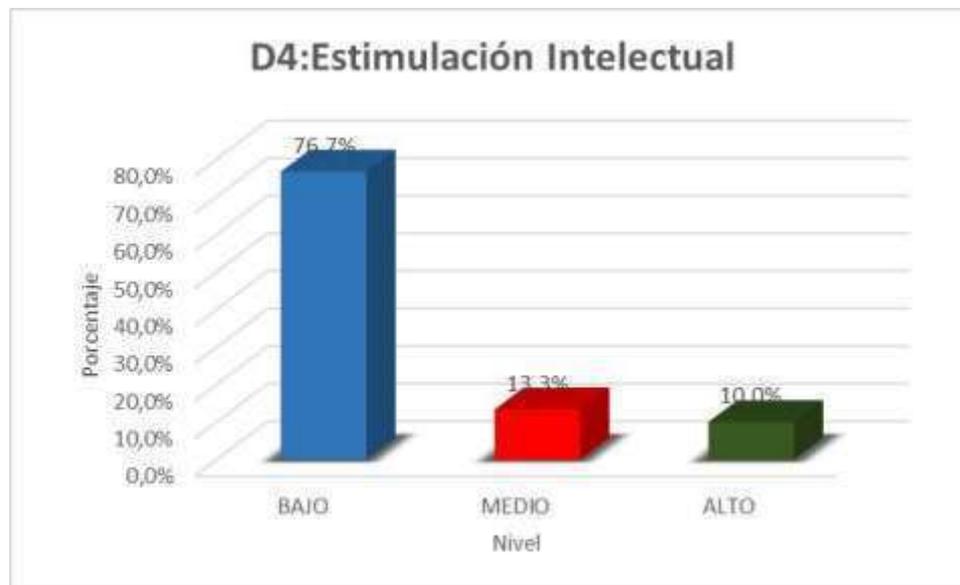
Frecuencias y porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual

Rango	Calificación	D4: Estimulación Intelectual	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-46	BAJO	23	76,7%
47-71	MEDIO	4	13,3%
72-100	ALTO	3	10,0%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Gráfico de la dimensión: Estimulación intelectual



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 9 y figura 5 del total de docentes encuestados, el 76.7% se encuentra en un nivel Bajo, mientras el 10.0% se encuentra en el nivel alto.

Tabla 9*Correlación de la variable liderazgo directivo con sus dimensiones*

		VD:Liderazgo directivo	D1:Influencia Idealizada	D2:Motivación Inspiradora	D3:Consideración Individualizada	D4:Estimulación Intelectual
VD.: Liderazgo directivo	Correlación de	1	,946**	,970**	,958**	,946**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
D1:Influencia Idealizada	Correlación de	,946**	1	,962**	,850**	,797**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
D2:Motivación Inspiradora	Correlación de	,970**	,962**	1	,872**	,872**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
D3:Consideración Individualizada	Correlación de	,958**	,850**	,872**	1	,946**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30
D4:Estimulación Intelectual	Correlación de	,946**	,797**	,872**	,946**	1
	Pearson					
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 10, la variable liderazgo directivo tiene una correlación muy alta en 0,946 con respecto a la dimensión Influencia idealizada, se evidencia tiene una correlación de 0,970 respecto a la dimensión Motivación Inspiradora la cual es muy alta, así mismo tiene una correlación de 0,958 respecto a la dimensión Consideración individualizada la cual es muy alta y finalmente se evidencia una correlación muy alta en 0,946 respecto a la dimensión Estimulación intelectual, las mismas que a su vez son significativas al nivel 0,01. Por lo que se evidencia que tanto la variable liderazgo directivo como sus dimensiones tienen correlaciones muy altas en los docentes encuestados en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general del presente estudio, fue diseñar un modelo de Gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, el mismo que es semejante a la investigación realizada por Condori (2019) cuyo objetivo fue identificar el grado de relación entre el liderazgo directivo y gestión del conocimiento del director escolar. Como podemos observar en ambos estudios se considera en uno de los objetivos el liderazgo y la gestión, dando mucho énfasis a la importancia del rol que debe cumplir un líder, cualidad que debe tener todo director escolar como herramienta principal para fortalecer su trabajo asumiendo retos de una manera compartida y con fines y propósitos establecidos para así poder encaminar a su institución educativa hacia el éxito.

Así también la presente investigación guarda relación con el estudio de Aparicio et al., (2020) quienes hicieron un análisis sobre la influencia de un plan de trabajo para guiar el desenvolvimiento del personal directivo. Es primordial brindar a todo responsable de una gestión escolar, un conjunto de estrategias que le permitan atender a las necesidades de su contexto y a partir de este generar un compromiso personal entre todos sus miembros para realizar un trabajo en equipo con una visión compartida y dando prioridad al mejoramiento y perfeccionamiento del servicio brindado a su comunidad educativa. Por lo que un líder educativo tiene como objetivo primordial la organización con una visión clara y asertiva mediante estrategias para fortalecer su propósito por lo que es de suma importancia las adaptaciones y desarrollar acciones que permitan motivar a todos los miembros de su institución y superar problemas que se presenten en el camino, teniendo la seguridad que las dificultades permiten aprender de los errores y de esta forma se puedan alcanzar metas propuestas como es la mejora de los niveles de aprendizaje de los alumnos.

En lo que refiere a los objetivos específicos uno de estos fue diagnosticar el estado actual del liderazgo directivo, dicha investigación presenta semejanza al objetivo del estudio realizado por Niebla (2020) cuyo propósito fue determinar la evaluación del liderazgo directivo desde el socio formación para evaluar su gestión. Desde esta perspectiva se resaltó el papel preponderante

de la competencia del liderazgo, como la forma más oportuna para poder conducir la dirección escolar, la cual debe ser evaluada desde esta óptica y teniendo en cuenta el dominio de habilidades sociales que permitan un trabajo en equipo para plantear los diferentes puntos de vista, manifestar nuestros sustentos y proponer acciones oportunas frente a situaciones retadoras, presentadas como oportunidades cuya finalidad es alcanzar nuestros propósitos en una buena relación y convivencia con los demás para contribuir al mejoramiento de la sociedad.

La presente investigación considera a la gestión educativa y el liderazgo directivo como variables y tiene similitud con lo propuesto por Peniche et al., (2018) con respecto a la primera variable, quien reafirma que un directivo en el aspecto humanista debe procurar una necesaria autoevaluación para crear una toma de conciencia a los demás teniendo como paradigma el cumplimiento de responsabilidades con amabilidad y empatía a los otros para que pueda incentivar a los miembros de su organización a seguir superándose a pesar que el trabajo y las responsabilidades sean mayores, esto no importaría si sabemos que cualquier profesor o actor escolar es apreciado y valorado. En lo que refiere al liderazgo es un elemento imprescindible porque considera a un líder escolar como una persona con mucha apertura a críticas, que recibe opiniones, con actitud de servicio para los demás olvidándose de su posición jerárquica, estas características son parte de la personalidad del director como parte de su ser y como estrategia para acceder a la atención de todos sus miembros que le permitan realizar su labor de manera eficaz.

En lo que refiere a la variable gestión educativa el presente estudio se asemeja a la investigación realizada por Simbron & Sanabria (2020) quienes mencionan que el papel del director en la calidad educativa debe considerar aspectos como la gestión pedagógica, administrativa e institucional, cada cual conlleva a una serie de acciones específicas, en tal sentido gestionar una institución implica una formación, en el trabajo, la investigación permanente, el aprendizaje y la enseñanza estructurada y desarrollada de manera conjunta. Teniendo en cuenta que la gestión educativa ha surgido a partir de las necesidades evidenciadas de la realidad, con respecto a la parte académica, le permitirá resaltar diferencias entre la administración educativa que básicamente corresponde al conjunto de acciones para el control del local

escolar y la gestión pedagógica donde se evidencia las estrategias didácticas aplicadas por los docentes de acuerdo a la característica de sus estudiantes. Sin embargo, ante las exigencias de un mundo globalizado asigna como tarea fundamental revisar y prestar mejor atención a las mallas curriculares e itinerarios de la institución educativa para realizar planificaciones que respondan a las necesidades y características de la comunidad estudiantil con la finalidad de generar en ellos aprendizajes significativos, los cuales se puedan evidenciar en la actuación de los alumnos en situaciones de su vida cotidiana.

Así mismo en la investigación se menciona la variable liderazgo directivo considero las dimensiones: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, consideración idealizada y estimulación intelectual que son diferentes a las propuestas por Díaz (2020) quien incluye cinco prácticas que los líderes deben implementar entre ellas se menciona: modelar el camino, inspirar una visión compartida, retar el proceso, habilitar a los demás para que actúen y alentar el corazón bajo el enfoque de un modelo de liderazgo transformacional, esto influye al comportamiento congruente de un líder para realizar una acción transformadora. Considerada la competencia del liderazgo como una habilidad por desarrollar en la dirección escolar, la cual podría ser evaluada desde la óptica de la gestión educativa en su dimensión administrativa. La confianza en que se requiere para liderar proviene del aprendizaje sobre sí mismo habilidades, prejuicios, talentos y defectos. La confianza en cada persona permite reconocer sus fortalezas y superar las dificultades que se presentan en diferentes situaciones. El perfeccionamiento y la capacitación formalizada a través de una educación son de gran ayuda. Por lo que se afirma que las cualidades de un liderazgo trascienden con el aporte de todos de sus colaboradores utilizando de manera eficaz actividades asertivas para conseguir mejores logros de aprendizaje. Aquellas personas se convierten en líderes eficaces cuando aprovecha a carta cabal oportunidades aun empleando sus errores como una forma de aprender de la experiencia e incentivando en ellos un entusiasmo y compromiso de cambios para cimentar el desarrollo de un liderazgo fortalecido a través de la convivencia.

Caso contrario sucede con Torres (2020) el cual presentó las mismas dimensiones en la variable liderazgo transformacional, considerado como un

requerimiento quedeben tener todo director para encaminar a sus docentes a una tarea compartida con responsabilidades, la cual beneficiara a todos. Debe considerar asignaciones en los diferentes campos de la función que desempeña para poder brindar una especial atención consolidando de esta forma el compromiso y participación de cada uno los integrantes de su institución asumidas conscientemente para encaminar a la organización hacia un mejor porvenir. Ser un líder transformacional implica tener un impacto de forma positiva en la autoestima de los trabajadores yaque esta es la clave para valorar la participación y principalmente la motivación del líder forjando de esta manera una persona segura de sí misma y más consciente de su misión como agente activo dentro de la empresa de la cual forma parte y espera contar con sus aportes.

En el presente estudio se realizó la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, el coeficiente omega de McDonald el cual fue de 0.994 a través de software Jamovi 1.2.2.7;y también el programa estadístico en S.P.S.S v 25, el mismo que se obtuvo el 0.993 por lo que se determina que dicho instrumento es confiable lo mismo se dio en el estudio realizado por Rodríguez & Gairín (2020) obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.802 como consistencia interna es decir, el grado de todos los ítems del cuestionario cavarían entre sí. La fiabilidad es un concepto que tiene varias definiciones, aunque a grandes rasgos se puede definir como la ausencia de errores de medida en un test, o como la precisión de su medición.

A partir de los hallazgos encontrados con respecto la variable liderazgo en su dimensión “influencia idealizada” se pudo encontrar que el 76.7% se encuentra en un nivel bajo y solo el 10 % está en el nivel alto. Esto quiere decir que el director no demuestra confianza, dinamismo y no asume sus responsabilidades que le competen de acuerdo a su cargo. En la “motivación inspiradora” se evidencia que el 76.7% se encuentra en un nivel bajo y solo el 6.7 % está en el nivel alto. Esto significa que el directivo no promueve una visión compartida, no realiza trabaja en equipo y menos fomenta en sus miembros el emprendimiento, entonces es imposible llevar a cabo una gestión sino tengo como pilares el trabajo colaborativoy emprender una meta.

En el caso de la “consideración individualizada” y la “estimulación intelectual” se obtuvo que el 76.7% se encuentra en el nivel bajo y el 10% están en un nivel alto. Por lo contrario, difiere de alguna manera con los resultados encontrados por Torres (2020) sobre la influencia idealizada se muestra que el 74.19% indica que siempre reciben buen trato y comunicación asertiva por parte de la dirección de la institución educativa requisito fundamental de todo líder. En la motivación inspiradora se evidencia que el 58.6% determinan que el dirigente escolar motiva su labor y brinda espacios de compromiso con el quehacer educativo, esto permite al maestro estar inmerso en un ambiente de oportunidades y valoración a su tarea laboral. Con respecto a la consideración individualizada los resultados fueron el 93.54% afirma que casi siempre y siempre recibe una consideración individual. Esto quiere decir que la convivencia con los docentes se desarrolla en un buen clima institucional con todos los integrantes de la institución educativa. Y finalmente en la estimulación intelectual se presentó que el 64,52% respondió que siempre se les brinda por parte del director. Esto significa que es propicia la participación activa, animación al cambio, creatividad y actitud propositiva, y que el personal jerárquico promueve en los docentes momentos de reflexión sobre el trabajo diario y a partir de ello busca el mejoramiento en el campo laboral.

Los resultados del presente estudio no son parecidos a los presentados por Díaz (2020) ya que según los resultados de su investigación sugieren que tanto mujeres como hombres son similares en términos de su apreciación respecto a conductas transformacionales de liderazgo. En este sentido, se debe enfatizar la importancia del rol del líder en el desempeño en equipo y además brindar oportunidades a todos sus integrantes desterrando cualquier indicio de discriminación y de esta manera se perciba que tanto hombre como mujer son capaces de asumir retos transcendentales en funciones de mayor responsabilidad como es dirigir una comunidad educativa. Por lo que un liderazgo encamina al director a la conducción de su comunidad escolar, realizar una gestión cimentada en valores éticos y empatía, que le permitan ofrecer un seguimiento y acompañamiento a las tareas encomendadas por los maestros, realizar sesiones de aprendizaje que respondan a las características de la realidad buscando siempre contribuir en la mejora y logro de los aprendizajes.

Así mismo los resultados de esta investigación también son parecidos a los de Condori (2019) donde un total de 45 docentes, el 7,78% manifiestan que los directivos nunca demuestran un liderazgo adecuado, esto quiere decir que el personal directivo no posee las características que debe tener un líder para poder cumplir una serie de acciones acompañadas de estrategias que le permitan realizar un buen trabajo en su institución, el 23,33% manifiestan que los directivos a veces demuestran un liderazgo adecuado, es importante resaltar que el cumplimiento de una labor de compromiso debe ser permanente porque de esta forma en el transcurso del tiempo se debe apostar por el fortalecimiento de nuestra labor educativa, el 45,56% manifiestan que los directivos casi siempre demuestran un liderazgo adecuado esto evidencia que aún son menores los porcentajes con respecto al desenvolvimiento de aquellos que asumen responsabilidades que conllevan a tener un trabajo bien fortalecido y el 23,33% manifiestan que los directivos siempre demuestran un liderazgo adecuado. Esto quiere decir que mayormente el responsable de la entidad escolar no cumple con sus funciones a carta cabal y por consiguiente su institución no tendrá bien clara sus propósitos y objetivos.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación son diferentes a los encontrados por Lázaro & Hernández (2020) de los 107 participantes en este trabajo, los resultados demuestran que la mayoría de los docentes poseen liderazgo, pues esto se evidencia en acciones concretas como por ejemplo los maestros utilizan estrategias para realizar sesiones de aprendizaje no solo basadas en la teoría sino también en la práctica se propicia la retroalimentación de manera permanente. De esta manera se observa claramente que los profesores están bien empoderados con aspectos referentes al liderazgo.

Sin embargo, los resultados son muy distintos a los del estudio realizado por Mamani (2020) en el aplicó un cuestionario a 40 profesionales de la educación, siendo los resultados muy preocupantes porque determinaron que no existe liderazgo en el directivo de la institución educativa tanto en el aspecto jerárquico como en el rol pedagógico. De esta forma se puede evidenciar que en dicha realidad existe desinterés total por parte del responsable de la organización educativa quien se muestra ajeno a sus deberes principales y de esta forma el proceso de enseñanza aprendizaje

consecuentemente no alcanzará ningún logro. Liderar una escuela implica una constante búsqueda de directrices para alcanzar una mejor educación, para cumplir este reto se requiere de un conjunto de actividades estratégicas que respondan a la demanda de la comunidad escolar partiendo de su problemática identificada a través de un diagnóstico que permitirá conocer el entorno de la organización educativa, sus limitaciones y principal problemática para plantear acciones en conjunto fortaleciendo el trabajo colaborativo, creando espacios de participación y comunicación fluida que permita escuchar las ideas, opiniones de las demás. Además, será considerada una invitación para que unan esfuerzos con la finalidad de lograr una educación de calidad.

Los resultados del presente estudio son diferentes a los realizados por Rodríguez & Gairín (2020) quienes evidencian una alta tasa de prácticas pedagógicas que implementan los líderes intermedios considerados como jefes de unidad en el aspecto técnico pedagógico, encargados de manera directa en observar los planes curriculares, el desarrollo de la sesión y el acompañamiento a los docentes, acción que es complementada con el aporte de los líderes primarios cuya actividades contribuyen a brindar aportes necesarios para el logro de aprendizajes de los estudiantes. De esta manera se observa que es primordial el trabajo de todas las personas que conforman la institución escolar porque se consolidan y complementan sus aportes como agentes participativos y activos comprometidos a responder a los cambios y exigencias de la sociedad, confirmando que la educación es un aspecto fundamental en el desarrollo de los pueblos.

Igualmente presentan resultados distintos al estudio realizado por Peña & Sémbler (2019) realizaron una investigación donde se puede evidenciar la escasez de herramientas de gestión para orientar el rol intermedio de los maestros hacia los alumnos para concretizar lo aprendido. En la actualidad el docente cumple la función de colaborador o facilitador, debe propiciar que el alumno genere su aprendizaje brindando alternativas y estrategias didácticas para que el mismo construya su saber a partir de la necesidad de entender, comprender el entorno que lo rodea y sobre todo utilizar los saberes adquiridos para solucionar situaciones en su vida cotidiana. Disponer de acciones pertinentes basadas en realidades propias de cada estudiante para generar

en ellos significatividad en sus aprendizajes y a la vez puedan aplicar lo aprendido para resolver situaciones propias de su realidad contexto que le permita construir nuevos aprendizajes que puedan promover la adquisición de habilidades de orden superior en la toma de decisiones asertivas que le permita entender y comprender mejor su contexto.

Dichos resultados se pueden comparar con los de Abad (2018) quien en su investigación determinó la relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico se evidencia que la variable gestión educativa se encuentra en un nivel regular correspondiente en un 49,66%; de los cuales el 35,37%, califica en un nivel regular la variable liderazgo; asimismo se evidencia que un 31,29% considera a la gestión educativa en un nivel bajo, donde el 27,21% distingue a la variable liderazgo en un nivel bajo, por lo que supone que debe existir correlación en las variables. Por lo tanto es necesario brindar una oportuna direccionalidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje empleando los recursos, estrategias y materiales didácticos con el valioso aporte del director brindando el acompañamiento oportuno a cada uno de sus maestros de manera adecuada propiciadas en un ambiente de confianza que permitan influir en los alumnos metas compartidas en la escuela evidenciando de esta manera una buena gestión a través de un proceso dinámico destinado al desarrollo y promoción destinadas a lograr una mejor educación responda a su necesidades e intereses.

VI. CONCLUSIONES

1. Ante los resultados bajos en el nivel de liderazgo directivo, es que se determinó la importancia de desarrollar un modelo de gestión educativa para mejorar la función del gerente de la institución educativa.
2. Se identificó a través de la aplicación de un instrumento que en la actualidad el directivo posee bajos niveles de liderazgo por lo que es de suma urgencia seguir un modelo de gestión para mejorar su realidad.
3. Se confirmó que un modelo de gestión educativa basado en teorías fundamentales que conlleven a ejecutar acciones concretas que brinden una especial atención a cada una de las dimensiones de la gestión escolar permitirá realizar una actividad integradora para mejorar la situación de la realidad en estudio.
4. Se sugiere que las próximas investigaciones enfatizen temas trascendentales como la formación de profesionales que aspiran a cargos directivos teniendo en cuenta la importancia de la función que desempeña un maestro líder en la dirección de una escuela, asumiendo metas claras y precisas para el mejoramiento de su contexto.

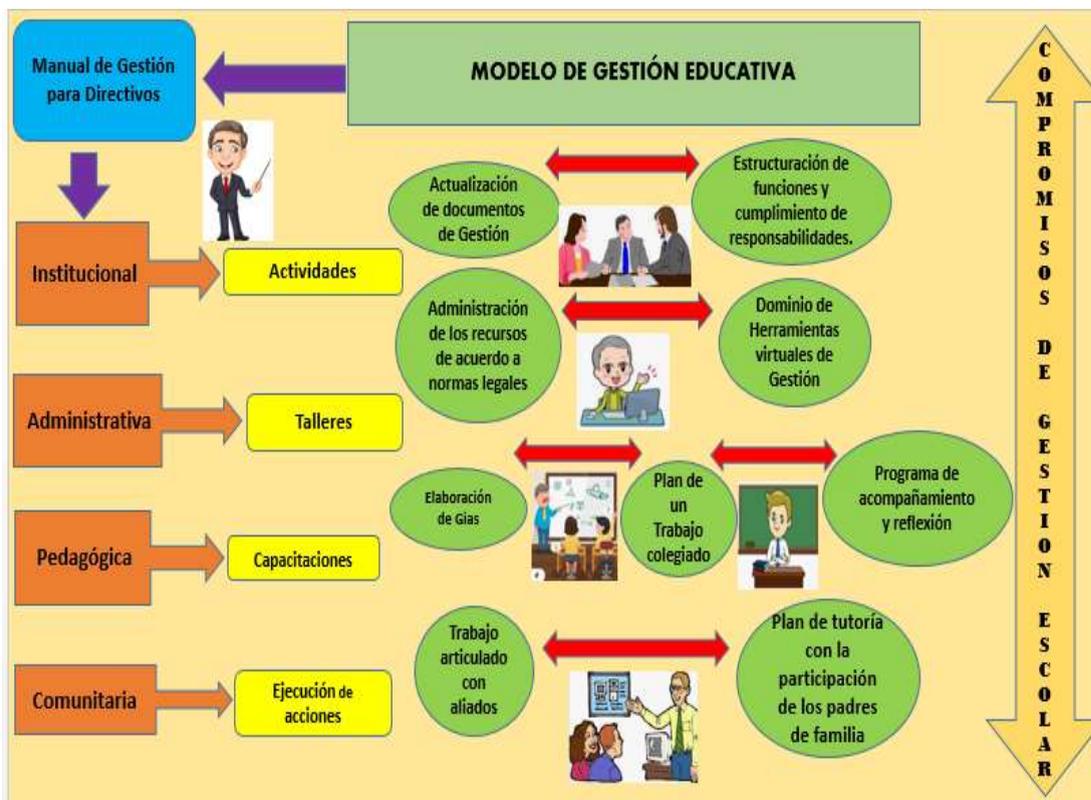
VII. RECOMENDACIONES

Al respecto se proponen las siguientes recomendaciones, producto de los hallazgos que se obtuvieron:

1. Realizar la integración del personal directivo mediante proyectos referidos al liderazgo como fuente principal de políticas públicas que plantea el ministerio de educación del Perú para escuelas públicas y privadas que garanticen poner de manifiesto cualidades propias del liderazgo en la gestión educativa.
2. En lo metodológico se promueve incluir otra técnica e instrumento para profundizar el estudio referido al liderazgo del señor director enfocándose a una evaluación de desempeño de labor por parte del área técnico pedagógico de la unidad de gestión educativa local Sullana
3. Continuar con el estudio en instituciones educativas parroquiales de convenio y de gestión privada, para poder conocer nuevos paradigmas basados en liderazgo y aportes de los directores sobre la administración escolar de sus escuelas teniendo en cuenta el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.
4. Es primordial que en los planes curriculares de formación docente universitarias y pedagógicas incorporen en su malla curricular áreas que permitan la formación de docentes para desempeñar cargos de mayor responsabilidad como la administración de escuelas líderes que hagan posible el mejoramiento de la calidad educativa.

VIII. PROPUESTA

Figura 6
Estructura del modelo de gestión educativa



Fuente: Elaboración propia

Modelo de gestión educativa para fortalecer el liderazgo directivo

I. Introducción

En la actualidad la gestión escolar es un aspecto primordial porque contribuye a la mejora y a la calidad educativa, administrar o mejor dicho gestionar un colegio es una gran responsabilidad y esto se refiere al empleo de varias estrategias y recursos para alcanzar muchos objetivos se plantean en una comunidad educativa.

Una realidad muy crítica es la situación de varias instituciones educativas donde los directivos sólo se dedican a la administración de los recursos y dejan de lado otros aspectos que también son propia de su función, en este contexto encontramos a la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana donde se lleva a cabo la aplicación de un instrumento a los docentes para conocer cómo se encuentra el nivel de liderazgo educativo. Sin

embargo, los resultados fueron alarmantes, el 76.7% se encuentran en nivel bajo, 13.3% están en nivel medio y el 10% se encuentran en nivel alto.

Así también se evidencian que en la influencia individualizada los resultados fueron el 76.7% se encuentran en nivel bajo y el 10% se encuentran en nivel alto, en la motivación inspiradora el 76.7% se encuentran en nivel bajo y el 6.7% se encuentran en nivel alto, en la consideración individualizada el 76.7% se encuentran en nivel bajo y el 10% se encuentran en nivel alto y en la estimulación intelectual el 76.7% se encuentran en nivel bajo y el 10% se encuentran en nivel alto.

Como se observa es una necesidad urgente ofrecer al personal directivo un modelo de gestión escolar que le permita empoderarse de ciertos insumos y realizar actividades con los miembros que conforman su institución y de esta manera unir esfuerzos para hacer una escuela forjadora de líderes en su comunidad.

II. Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el liderazgo directivo a través de un modelo de gestión educativa en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana.

Objetivos específicos

- . Desarrollar actividades en lo que refiere a la actualización de documentos de gestión escolar.
- . Ejecutar talleres sobre capacitación en el aspecto de la administración de recursos de acuerdo a normas legales y sobre dominio de herramientas virtuales de gestión.
- . Brindar capacitaciones a los docentes en temas referentes a planificación curricular para fortalecer su práctica pedagógica.
- . Planificar acciones que permitan el involucramiento de aliados estratégicos y acciones de tutoría con la participación activa de las familias.

III. Fundamentación

Epistemológica

La aplicación de este modelo de gestión educativa involucra empoderamiento de una serie de conocimientos inmersos en diferentes aspectos tales como la planificación, la coordinación, la dirección, control y uso de herramientas virtuales.

Teniendo en cuenta la definición de la gestión educativa considerada como una actividad humana que conlleva a generar una adecuada articulación de los recursos y objetivos no solo en el ámbito de la administración sino también fortalecer el liderazgo pedagógico a todos sus miembros.

Dicha propuesta está basada en el Manual de Gestión para directores de instituciones educativas (MINEDU, 2011).

Sin embargo, esto conlleva que todo directivo debe conocer definiciones y normativas vigentes para la elaboración en conjunto de los documentos de gestión pertinentes que conlleven a la mejora de la calidad educativa basados en los principios de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y equidad.

Práctica

Este modelo de gestión educativa permitirá mejorar en los directivos su desempeño en la gestión de su institución considerando la atención e intervención de la misma, en sus cuatro dimensiones: La institucional, la administrativa, la pedagógica y la comunitaria.

Conjunto de actividades direccionadas entre sí, en el ámbito pedagógico, organizacional, gerencial y comunal que realizan los directores de instituciones educativas cuya finalidad es difundir para alcanzar propósitos y metas referidas al aspecto educacional. (Pozner, 2000).

Sabiendo que cada dimensión nos conlleva a realizar acciones específicas, todas ellas articuladas y hacia un mismo horizonte que es la mejora de la práctica pedagógica y por ende alcanzar los niveles de logros de aprendizajes en los/as estudiantes estipulados en programa curricular de la educación básica.

También contribuirá al cumplimiento de los seis compromisos de gestión escolar que son orientaciones que permiten reflexionar, tomar decisiones y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, haciendo énfasis que el ser humano está en un proceso constante de aprendizaje.

Social

Este modelo de gestión escolar también involucra a la comunidad como factor primordial para toda institución educativa debido a que el servicio educativo está dirigido hacia esta, considerando su realidad, características y necesidades, considerados como insumos primordiales para la elaboración y actualización de los documentos de gestión.

Según Vygotsky citado por la revista International Bureau of Education (1997) En su teoría sociocultural plantea que es importante partir desde el contexto cultural en que se encuentran los estudiantes, de esta manera involucrar situaciones de su realidad para contribuir en la construcción del aprendizaje.

Por mucho tiempo se ha tenido la idea de un divorcio entre escuela y comunidad. Sin embargo, hoy en día, la institución educativa tiene que trabajar de manera articulada con los aliados (Comunidad, municipalidades, DEMUNA, etc.) con el propósito de brindar una atención adecuada y oportuna a la población de nuestro entorno especialmente a las familias con la finalidad de acercarlas a la escuela porque sus aportes, ideas y opiniones, van a contribuir a enriquecer la labor pedagógica.

IV. Desarrollo

El modelo de gestión educativa estará estructurado por 10 sesiones, cada una de ellas con una duración de 2 horas pedagógicas. Cada actividad o sesión tendrá propósitos específicos y brindará una atención especial a cada dimensión de la gestión escolar. Así tenemos:

Aspecto Institucional. Es tarea primordial que se debe difundir y promover destrezas, cualidades, competencias personales y grupales, para lograr que la organización escolar se desarrolle y desenvuelva de forma autónoma, generando flexibilidad que permita llevar a cabo adaptaciones y cambios frente

a las demandas de la sociedad. Aquí desarrollaremos dos sesiones:

Título: “Revisión y actualización de documentos de gestión”.

Propósito: En esta sesión se actualizará el Proyecto educativo institucional (P.E.I) Reglamento Interno y otros para utilizarlos como insumos para la planificación curricular acorde con nuestra realidad.

Título: “Una institución educativa organizada es ejemplo a imitar”.

Propósito: Planificar una organización institucional con la participación activa de todos sus miembros y asumir responsabilidades.

Aspecto administrativo: Tiene como tareas específicas conciliar en todo momento intereses de manera personal e institucional de tal forma que propicie la toma de decisiones para que pueda encaminar y ejecutar actividades concretas que permita conseguir los objetivos asumidos en la comunidad educativa.

Título “Dispositivos legales en la administración de una Organización escolar”.

Propósito: En este taller se brindará al directivo una orientación para comprensión de las directivas, decretos vigentes que debe cumplir en la administración de la institución educativa a su cargo.

Título “Uso de herramientas virtuales de gestión escolar”.

Propósito: En el presente taller brindará instrucción práctica en el uso de aplicativos de gestión en los programas MI MANTENIMIENTO, SISEVE, SIAGIE y ESCALE.

Aspecto pedagógico: Esto refiere a la realización de actividades de índole técnico pedagógico, contextualización de programaciones curriculares planificadas utilizando estrategias didácticas, metódicas y sobre emplear recursos y materiales didácticos.

Desarrollaremos las siguientes capacitaciones:

Título: “El rol del maestro según el marco del buen desempeño docente”

Propósito: En esta jornada los profesores comprenden y asumen compromisos de acuerdo al marco del buen desempeño docente.

Título: “Acompañamiento y reflexión sobre la práctica pedagógica”

Propósito: En la jornada se brindará a los/as docentes herramientas pedagógicas que le permitan fortalecer su práctica pedagógica y mejorar la calidad educativa.

Título: “Un docente como líder, deja huella”

Propósito: En esta capacitación los maestros se empoderan de acciones prácticas para asumir la postura de un líder propiciando el liderazgo con sus discentes.

Título: “Pedagogía de la presencia”

Propósito: En esta actividad los/as maestros/as identifican acciones concretas que reflejan su actuar como facilitador comprometido con su localidad.

Aspecto comunitario: Refiere a la forma de cómo se relaciona la escuela con su contexto comunal, instituciones civiles, estatales, eclesiales, etc de la comunidad y participación activa de los padres de familia, brindando sus aportes que faciliten realizar alianzas estratégicas para mejorar la realidad, teniendo en cuenta el rol importante que cumplen la familia para contribuir en la formación de sus hijos. Así ejecutaremos las siguientes acciones:

Título: “Escuela y familia apostando por una educación de calidad”

Propósito: En esta actividad se incentivará a los docentes que el trabajo colaborativo entre escuela y comunidad contribuyen en la mejora de los aprendizajes.

Título: “Todos los docentes son tutores más allá de la escuela”

Propósito: En esta actividad se fomentará en los docentes que la tutoría es parte inherente de su labor y que el trabajo implica la actuación en diferentes escenarios.

Cronograma de actividades

Objetivo	Aspecto	Actividad	Duración	Responsables
<p>. Mejorar el liderazgo pedagógico a través de un modelo de Gestión educativa en la institución educativa emblemática Carlos Augusto Salaverry de Sullana.</p>	<p>Modelo de Gestión educativa</p>	<p>Presentación de la propuesta</p>	<p>1 día</p>	<p>Tesista capacitadores</p>
<p>. Realizar actividades en lo que refiere a la Actualización de documentos de gestión escolar.</p>	<p>Institucional</p>	<p>1 Título: “Revisión y actualización de documentos de gestión”. Propósito: En esta sesión se actualizara el Proyecto educativo institucional(P.E.I) Reglamento Interno y otros para utilizarlos como insumos para la planificación curricular acorde con nuestra realidad.</p> <p>2 Título: “Una institución educativa organizada es ejemplo a imitar”. Propósito: Planificar una organización institucional a través del aporte de sus integrantes y asumir responsabilidades.</p>	<p>2 días</p>	<p>Tesista capacitadores</p>
<p>. Ejecutar talleres sobre Capacitación en el Aspecto de la Administración de recursos de acuerdo a las normas legales y sobre dominio de herramientas de gestión.</p>	<p>Administrativo</p>	<p>1 Título “Dispositivos Legales en la administración de la Institución educativa. Propósito: En este taller se brindará al directivo una orientación para comprensión de las directivas, decretos</p>	<p>2 días</p>	<p>Tesista capacitadores</p>

		<p>vigentes que debe cumplir en la administración de la institución educativa a su cargo.</p> <p>2 Título “Uso de herramientas virtuales de gestión escolar”.</p> <p>Propósito: En el presente taller brindará instrucción práctica en el uso de aplicativos de gestión en los Programas MI MANTENIMIENTO, SISEVE, SIAGIE y ESCALE.</p>		
<p>. Ofrecer capacitaciones a los docentes en temas referentes para fortalecer su práctica pedagógica.</p>	Pedagógico	<p>1 Título: “El rol del docente según el marco del buen desempeño docente”</p> <p>Propósito: En esta jornada los/as maestros/as comprenden y asumen compromisos de acuerdo al marco del buen desempeño docente.</p> <p>2 Título: “Acompañamiento y reflexión sobre nuestra práctica pedagógica”</p> <p>Propósito: En la jornada brindaremos a los/as docentes herramientas pedagógicas pertinentes que puedan mejorar sus prácticas de enseñanza.</p> <p>3 Título: “Un docente como líder, deja huella”</p> <p>Propósito: En esta Capacitación los/as maestros/as se empoderan de acciones prácticas para asumir la postura de un líder propiciar el liderazgo con sus discentes.</p>	3 días	Tesista y capacitadores

		<p>4 Título: "Pedagogía de la presencia"</p> <p>Propósito: En esta Actividad los/as maestros/as identifican acciones concretas que reflejan su actuar como facilitador comprometido con su localidad.</p>		
<p>. Planificar acciones que permitan el involucramiento de aliados estratégicos y acciones de tutoría con la participación activa de las familias.</p>	Comunal	<p>1 Título: "Escuela y familia apostando por una educación de calidad"</p> <p>Propósito: En esta actividad se incentivará a los docentes que el trabajo colaborativo entre escuela y comunidad contribuyen en la mejora de los aprendizajes.</p> <p>2 Título: "Todos docentes somos tutores más allá de la escuela"</p> <p>Propósito: En esta actividad incentivemos a todos los docentes que la tutoría es parte inherente a nuestra labor y que el trabajo implica la actuación en diferentes escenarios.</p>	2 días	Tesista y capacitadores

V. Evaluación

Es una actividad permanente que permite obtener información sobre situaciones de sujetos. Evaluar debe ser entendido por una actividad adecuada para interpretar información siendo el punto de partida para tomar decisiones y retroalimentar.

La evaluación que se aplicara en el modelo de gestión educativa es constante, teniendo en cuenta sus agentes por lo que se tiene: Autoevaluación procedimiento por el cual un individuo se evalúa a sí mismo reconociendo su desempeño en una determinada actividad. La coevaluación considera como el procedimiento de valoración realizada entre pares y la heteroevaluación conocida como la actividad evaluadora que la ejecuta una o varias personas.

REFERENCIAS

- Abad, S. (2018). La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RS_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alababneh, H. & Alrhaimi, S. (2020). *Modern approaches to education management to ensure the quality of educational services*. 9(2), 770–778. <https://doi.org/10.18421/TEM92-46>
- Anderson, S. (2010a). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela de hoy. *Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 9(2), 34–52. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol9-issue2-fulltext-127>
- Anderson, S. (2010b). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34–52. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol9-issue2-fulltext-127>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Universidad Católica de La Santísima Concepción, Chile*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Bass, B. (1999). Dos décadas de investigación y desarrollo en transformación liderazgo. *Revista Europea de Trabajo y Psicología Organizacional*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Batanero, J., & Fernández, A. (2013). El Liderazgo como criterio de calidad en la educación inclusiva. *Estudios Sobre Educación*, 24(24), 83–102.
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?: Revisión de la investigación y propuesta. *Universidad De Granada*, 3(5), 79–106. <http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/%0AResumen>
- Cheung, R., Reinhardt, T., Stone, E., & Little, J. W. (2018). Defining teacher leadership: A framework. *Phi Delta Kappan*, 100(3), 38–44. <https://doi.org/10.1177/0031721718808263>

- Collinson, D. & Tourish, D. (2015). Teaching leadership critically: New directions for leadership pedagogy. *Academy of Management Learning and Education*, 14(4), 576–594. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0079>
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y Gestión Del Conocimiento de Los Directivos Del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno Revista Innova Educación. *Revista Innova Educación*, 1, 06. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Cox, E., & Korodaj, L. (2019). *Leading from the sweet spot: embedding the library and the teacher librarian in your school community*. November 2019, 14–26.
- Diario El regional Piura. (2020). Piura: sistema sanitario deficiente y falta de liderazgo entre causas que explican casos de Covid-19 según médico Jesús Juárez. In *Diario El regional*. piura: sistema sanitario deficiente y falta de liderazgo entre causas que explican casos de Covid-19 según médico Jesús Juárez
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad & Empresa, Bogotá, Colombia* 22(39) 22(39), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Fogarty, L. (2020). *Leading in the Early Childhood Education and Care Sector in England During a Pandemic: Reality, Relationships and Ruminations*. 48(3), 45–51.
- Fuentes, A. (2019). Liderazgo en justicia social, ingrediente indispensable para la gestión escolar incluyente (Leadership in social justice is a key ingredient for inclusive school management). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 335–349.
- Gaete, A. & Ramirez, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue1-fulltext-1767>

- González, R. & Silfa, S.(2020). Evidencia de liderazgo pedagógico de directores, directores de estudios y docentes desde la perspectiva de las partes interesadas. *Estudios Sobre Educación*, 39, 207–229. <https://doi.org/10.15581/004.39.207-228>
- González, M. (2019). El liderazgo pedagógico desde la Dirección, una palanca para la mejora escolar. *Universidad de Murcia*.
- Grice, C. (2019). Distributed Pedagogical Leadership for the Implementation of Mandated Curriculum Change. *Leading & Managing*, 25(1), 56–71.
- Hoque, K. & Ziyadh, A. (2012). The role of ICT in school management of Maldives. *New Educational Review*, 27(1), 270–282.
- International Bureau of Education. (1997). Lev Semionovich Vygotsky. *Revista de Psicología*, 6, 93. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.1997.18662>
- Jenkins, D. (2020). What the best leadership educators do: Leadership Education. *Leadership educator's do: A Sequential Explanatory Mixed Methods Study of Instructional and Assessment Strategy Use in Leadership Education*, October. <https://doi.org/10.12806/V19/I4/R4>
- JILL, A. & Given, K. (2012). Emotional Intelligence and Resilience As Predictors of Leadership In s c h o l a d m i n i s t r a t o r s. *Journal of Leadership Studies*, 5(4), 20–30. <https://doi.org/10.1002/jls>
- Kliewer, B. & Zacharakis, J. (2015). Leadership Education and Development For What? Civic Imagination for a More Just and Democratic Society. *Educational Considerations*, 43(1), 1–4. <https://doi.org/10.4148/0146-9282.1029>
- Lázaro, H. & Hernández, G. (2020). Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios. In *Horizonte de la Ciencia* (Vol. 10, Issue 18). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.423>
- Leal, M. & Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193–205. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>.

- Leupold, C. (2019). Teaching Leadership in ‘Major’ Contexts: A ‘Minor’ Application. *Journal of Leadership Education*, 18(4). <https://doi.org/10.12806/v18/i4/a3>
- Luriaga, L. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625–627.
- Mamani, R. (2020). Liderazgo Pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico. In *Universidad Nacional del Altiplano.: Vol. Vol.9* (Issue 051). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.2.175>
- Mancebón, M. & Sancho, J. (2019). Does the educational management New Evidence from a quasiexperimental approach. *Empirical Economics*, 56(1). <https://doi.org/10.1007/s00181-017-1351-1>
- Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: Métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31, 1137–1156.
- Maureira, O. & Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 115–127. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052013000100007>
- MINEDU. (2011). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*.
- Modise, M. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through professional training: *Global Education in Practice: Teaching, Researching, and Citizenship*, 17(June), 117–123.
- Niebla, Y. (2020). La evaluación de la competencia del liderazgo en la dirección escolar, desde la perspectiva de la socio formación -Mask’ana Google. In *Forum International Journal of Social Sciences and Humanities*. <https://doi.org/dx.doi.org/10.35766/jf2022>
- Paterson, S. & Bell, M. (2017). Leading Teacher Underperformance: Principals’ Experiences. *Leading & Managing*, 23(1), 25–41. [https://moodle.uowplatform.edu.au/pluginfile.php/1794504/mod_folder/content/0/M3.Paterson et al 2017.pdf? forcedownload=1](https://moodle.uowplatform.edu.au/pluginfile.php/1794504/mod_folder/content/0/M3.Paterson%20et%20al%202017.pdf?forcedownload=1)

- Peña, J. & Sémbler, M. (2019). Movilizaciones estudiantiles y liderazgo directivo: un estudio exploratorio en tres liceos de la Región Metropolitana. *Universidad Diego Portales, Santiago, Chile*, 51, 315. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.488>
- Peniche, S. & Rosario, M. (2018). El liderazgo escolar entendido desde el directivo y el profesorado en educación superior. *Revista Internacional de Organizaciones*, 21, 85–108. <https://doi.org/10.17345/rio21.85-108>
- Pevzner, M. Petriakov, P. & Graumann, O. (2011). Multilevel training in the field of educational management: An experiment in collaboration between the universities of Russia and Germany. *Russian Education and Society*, 53(6), 76–90. <https://doi.org/10.2753/RES1060-9393530606>
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. In AIQUE (Ed.), *universidad pedagógica Nacional* (Quinta edición).
- Pugacheva, N. & Lunev, A. (2020). Digital paradigm in educational management: The case of construction education based on emerging technologies. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(13), 96–115. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i13.14663>
- Radinger, T. (2014). School leader appraisal - A tool to strengthen school leaders' pedagogical leadership and skills for teacher management? *European Journal of Education*, 49(3), 378–394. <https://doi.org/10.1111/ejed.12085>
- Ramirez, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2). <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/12>
- Rodríguez, F. & López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar School management: Pedagogical leadership and school improvement. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292, 38, 275–292. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/rie.364581>
- Rodríguez, G., & Gairín, J. (2020). Prácticas de liderazgo intermedios en organizaciones escolares de Chile Hipatia Press. In *International Journal of Educational Leadership and Management* (Vol. 8, Issue 1). <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4044>

- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad de enseñanza. *Educere*, 4(10),3946.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35641006>
- Rodríguez, A. (2020). Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 4– 26.
<https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1025>
- Sánchez, J. & Toussaint, M. (2019). Conocimiento práctico de directores escolares participantes en un dispositivo de formación. *Revista de Currículum y Formación Del Profesorado.*, 23(2), 107–130.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9390>
- Soledispa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Centro de Desarrollo de Las Ciencias Sociales y Humanísticas En Salud* 516, 12(3), 515–530.
<http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/252/167>
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica - Mario Tamayo y Tamayo - Google Libros. In *Tabasco, México* (p. 164).
<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=niveles+y+tipos+de+investigación+científica&ots=TrdH9o25oH&sig=LuUy8OrcuTqx2cp7NTQENjLPSmM#v=onepage&q=niveles+y+tipos+de+investigación+científica=false%0Ahttps://books.google.c>
- Terry, L. (2019). Natural hazards and education in Europe. *New directions for student leadership*. 163, 101–116. <https://doi.org/10.1002/yd>.
- Tingle, E. & Peters, L. (2019). Leadership development programs: investing in school principals. *Educational Studies*, 45(1), 1–16.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2017.1382332>
- Torres, C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la Ugel 02. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*.
file:///D:/Bibliografia octubre/torres_díaz_cinthia.pdf
- Universidad de Lima. (2020). *Liderazgo empresarial en tiempos de COVID-19 | Universidad deLima*.
<https://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/liderazgo-empresarial-en-tiempos-de-covid-19>

- Ventura, L. & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625–627.
- Watkin, D., Earnhardt, M., Pittenger, L., Roberts, R., Rietsema, K., & Cosman, J. (2017). Thriving in Complexity: A Framework for Leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 148–163. <https://doi.org/10.12806/v16/i4/t4>
- Wong, K. (2006). Contextual impact on educational management and leadership: A case of Chinese education. *Journal of Educational Change*, 7(1–2), 77–89. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0014-3>
- Yuen, A. & Law, N. (2009). School leadership and teachers' pedagogical orientations in Hong Kong: A comparative perspective. *Education and Information Technologies*, 14(4), 381–396.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre sus planes y las acciones que va a realizar en mediano y largo plazo. Y al encaminar este concepto para una organización educativa, el líder directivo se le asocia directamente con las tareas de cambio y todo lo que corresponde para el cambio de la institución Anderson (2010).	La variable será analizada a través de un cuestionario mediante una encuesta con 24 preguntas cerradas de escala de Likert (porque se miden de acuerdo a la intensidad de acuerdo a la respuesta) la cual será aplicada a los docentes directivos de la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana.	. Influencia idealizada.	-Ejemplo a seguir. -Proyecta dinamismo. -Cumple deber responsablemente. -Inspira confianza. -Articula metas comunes.	Ordinal
			. Motivación inspiradora.	-Visión compartida. -Trascendente. -Espíritu de equipo. -Orientan el emprendimiento.	
			. Consideración Individualizada.	-Comunicación individual y colectiva. -Atención según necesidades. -Empatía personal. -Aconseja a los demás.	
			. Estimulación intelectual.	- Creatividad e innovación. - Cambio positivo. - Soluciones prácticas.	

Modelo de Gestión Educativa	La gestión es una actividad humana que conlleva a generar una adecuada articulación de los recursos y objetivos. Así mismo la gestión educativa no solo se refiere a la administración de los recursos sino también a fortalecer el liderazgo pedagógico Casasus (2000).	Este modelo de Gestión educativa busca fortalecer el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana teniendo en cuenta aspectos muy importantes de la gestión escolar, por ello se ha planificado una serie de acciones que respondan a las necesidades y puedan enriquecer el trabajo del directivo en toda institución educativa.	. Institucional.	. Actualización de documentos de gestión . Estructuración de funciones y cumplimiento de responsabilidades.	Nominal
			. Pedagógica	. Marco del buen desempeño docente. . Acompañamiento y reflexión en la práctica pedagógica. . Liderazgo pedagógico. . Pedagogía de la presencia.	
			. Administrativa.	. Administración de recursos de acuerdo a normas legales. . Dominio de Herramientas virtuales de Gestión	
			. Comunitaria.	. Trabajo articulado con aliados. . Plan de tutoría con la participación de los padres de familia	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, la presente encuesta es anónima las preguntas que a continuación formulamos, son parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de liderazgo directivo, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcará una respuesta para cada uno de las preguntas planteadas:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Influencia idealizada						
01	¿El directivo de tu escuela muestra un estilo de vida ejemplar dentro y fuera de la comunidad educativa?					
02	¿El directivo de tu escuela muestra integridad en sus acciones y conductas personales dentro y fuera de la comunidad educativa?					
03	¿El directivo de tu escuela proyecta dinamismo a los demás miembros de la comunidad educativa?					
04	¿El directivo de tu escuela muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores?					
05	¿El directivo de tu escuela inspira relaciones de confianza mutua con los padres de familia?					
06	¿El directivo de tu escuela genera confianza en los estudiantes?					
07	¿El directivo de tu escuela articula metas comunes de aprendizaje con los miembros de la comunidad educativa?					
DIMENSIÓN: Motivación inspiradora						
08	¿El directivo de tu escuela promueve el logro de una visión compartida con los miembros de la comunidad					

	educativa?					
09	¿El directivo de tu escuela asume metas que son relevantes dentro de la comunidad educativa?					
10	¿El directivo de tu escuela lidera el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?					
11	¿El directivo de tu escuela motiva el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?					
12	¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?					
	DIMENSIÓN: Consideración individualizada					
13	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?					
14	¿El directivo de tu escuela mantiene informados de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?					
15	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?					
16	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?					
17	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?					
	DIMENSIÓN: Estimulación intelectual					
18	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PEI, PAT, ¿etc.)?					
19	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?					
20	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?					
21	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?					
22	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?					
23	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?					
24	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?					

Anexo 3. Validación de instrumentos-validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry. Provincia de Sullana 2020

Autor: Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Liderazgo directivo: Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre sus planes y acciones que va a realizar en mediano y largo plazo. Y al encaminar este concepto a una organización educativa, el líder directivo se le asocia directamente con las tareas de cambio y todo lo que corresponde para el cambio de la institución. Anderson (2010).</p>	Influencia idealizada	Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra un estilo de vida ejemplar dentro y fuera de la comunidad educativa?						X					X		X		
		Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra integridad en sus acciones y conductas personales dentro y fuera de la comunidad educativa?												X		X	
		Proyecta dinamismo	¿El directivo de tu escuela proyecta dinamismo a los demás miembros de la comunidad educativa?												X		X	
		Cumple su deber responsablemente	¿El directivo de tu escuela muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores?												X		X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela inspira relaciones de confianza mutua con los padres de familia?												X		X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela genera confianza en los estudiantes?												X		X	
		Articula metas comunes	¿El directivo de tu escuela articula metas comunes de aprendizaje con los miembros de la comunidad educativa?												X		X	
	Motivación inspiradora	Visión compartida	¿El directivo de tu escuela promueve el logro de una visión compartida con los miembros de la comunidad educativa?							X					X		X	
		Trascendente	¿El directivo de tu escuela asume metas que son relevantes dentro de la comunidad educativa?												X		X	
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela lidera el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?												X		X	
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela motiva el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?												X		X	

	Orientan al emprendimiento	¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
Consideración individualizada	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela mantiene informados de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Atención según necesidades	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?							X		X	X	X		
	Empatía personal	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Aconseja a los demás	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PE, PAT, etc.)?									X	X	X		
	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?										X	X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?										X	X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?							X		X	X	X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?										X	X		
	Soluciones practicas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Soluciones practicas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?										X	X		



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario

Objetivo: Analizar el liderazgo directivo en instituciones educativas polidocentes de Sullana

Dirigido a: Docentes de Instituciones Educativas polidocentes

DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y Nombres: Tananta Castro María Antonieta

Documento de Identidad: 17524975

Grado Académico: Doctor en Educación

Especialidad: Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico

Experiencia Profesional (años): 30

Sugerencias: Se debe aplicar el instrumento a la muestra de la investigación.

María Antonieta Tananta Castro

CPPe: 1617524975

	Orientan al emprendimiento	¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
Consideración individualizada	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela mantiene informados de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Atención según necesidades	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?							X		X	X	X		
	Empatía personal	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
	Aconseja a los demás	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?									X	X	X		
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PE, PAT, etc.)?									X		X		
	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?										X	X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?											X	X	
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?							X		X	X	X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?											X	X	
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?									X		X	X	
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?										X		X	



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario

Objetivo: Analizar el liderazgo directivo en instituciones educativas polidocentes de Sullana

Dirigido a: Docentes de Instituciones Educativas polidocentes

DATOS DEL JUEZ EXPERTO

Apellidos y Nombres: Maquen Niño Gisella Luisa Elena

Documento de Identidad: 41747228

Grado Académico: Doctor en Educación

Especialidad: Gestión Educativa

Experiencia Profesional (años): 12

Sugerencias: Se pueden agregar otros criterios de evaluación del instrumento que no sean de relación

Gisella Luisa Elena Maquen Niño

CPPe: 1641747228

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Liderazgo directivo

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Ciudad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			88		
2.Objetividad	Expresa conductas observables																			87		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			88		
4.Organización	Organización lógica entre sus ítems																				91	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			85		
6.Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			84		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																			90		
8.Coherencia	Relación en variables e indicadores																				92	
9.Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			88		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 88

Piura, 01 de octubre de 2020

Dr. : Camión Barco, Gilberto

DNI: 16720146

Teléfono: 977859287

E-mail: g.camion.barco@gmail.com



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, Provincia de Sullana 2020
AUTOR:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Activo: sus planes y acciones que va a realizar en mediano y largo plazo, al encaminar este concepto a una libro y todo lo que corresponde para el cambio de la institución Anderson (2010).	Influencia idealizada	Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra un estilo de vida ejemplar dentro y fuera de la comunidad educativa?							X							X		X		
		Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra integridad en sus acciones y conductas personales dentro y fuera de la comunidad educativa?									X					X		X		
		Proyecta dinamismo	¿El directivo de tu escuela proyecta dinamismo a los demás miembros de la comunidad educativa?										X					X		X	
		Cumple su deber responsablemente	¿El directivo de tu escuela muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores?										X					X		X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela inspira relaciones de confianza mutua con los padres de familia?										X					X		X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela genera confianza en los estudiantes?										X					X		X	
		Articula metas comunes	¿El directivo de tu escuela articula metas comunes de aprendizaje con los miembros de la comunidad educativa?										X					X		X	
	Motivación inspiradora	Visión compartida	¿El directivo de tu escuela promueve el logro de una visión compartida con los miembros de la comunidad educativa?							X							X		X		
		Trascendente	¿El directivo de tu escuela asume metas que son relevantes dentro de la comunidad educativa?									X					X		X		
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela lidera el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?									X					X		X		
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela motiva el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?									X					X		X		
Orientan al emprendimiento		¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?									X					X		X			

Liderazgo dire
Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre organización educativa, el líder directivo se le asoció directamente con las tareas de cam

Consideración individualizada	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela mantiene informados de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Atención según necesidades	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?								X		X		X			
	Empatía personal	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Aconseja a los demás	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PEI, PAT, etc.)?									X		X		X		
	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?											X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?											X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?								X		X		X			
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?											X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?											X		X		



Juez Experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, Provincia de Sullana 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del Instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Analizar el liderazgo directivo en instituciones educativas polidocentes de Sullana.	
Dirigido a:	Docentes de Instituciones Educativas polidocentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	Carrion Barco, Gilberto	
Documento de Identidad:	16720146	
Grado Académico:	Doctor en Ciencias de la Computación y Sistemas	
Especialidad:	TIC aplicadas a la Educación	
Experiencia Profesional (años):	16 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia: Aplicar prueba piloto a una muestra de entre 15 - 20 sujetos		

fecha: Piura, 01 de octubre de 2020



Juez Experto

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Liderazgo directivo

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		86			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	83				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		87			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		90			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	84				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	81				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85

Piura, 09 de octubre de 2020.

Dr.: CRISTIAN AUGUSTO JURADO FERNÁNDEZ
DNI: 17614492
Teléfono: 954978630
E-mail: crisjufer2@gmail.com



Firma:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry. Provincia de Sullana 2020
AUTOR:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	VARIABLE Y DIMENSIÓN		INDICADOR E ÍTEM			ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Actividad: sus planes y acciones que va a realizar en mediano y largo plazo. Y al encaminar este concepto a una visión y todo lo que corresponde para el cambio de la Institución Andénson (2010).	Influencia Idealizada	Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra un estilo de vida ejemplar dentro y fuera de la comunidad educativa?									X	X		
		Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra integridad en sus acciones y conductas personales dentro y fuera de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Proyecta dinamismo	¿El directivo de tu escuela proyecta dinamismo a los demás miembros de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Cumple su deber responsablemente	¿El directivo de tu escuela muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores?						X	X		X	X		
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela inspira relaciones de confianza mutua con los padres de familia?							X		X	X		
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela genera confianza en los estudiantes?									X	X		
		Articula metas comunes	¿El directivo de tu escuela articula metas comunes de aprendizaje con los miembros de la comunidad educativa?							X		X	X		
	Motivación Inspiradora	Visión compartida	¿El directivo de tu escuela promueve el logro de una visión compartida con los miembros de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Trascendente	¿El directivo de tu escuela asume metas que son relevantes dentro de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela lidera el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?						X			X	X		
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela motiva el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?									X	X		
	Orientan al emprendimiento	¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?							X		X	X			

Liderazgo dire
Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre organización educativa, el líder directivo se le asocia directamente con las tareas de cam

Consideración individualizada	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?								X	X		X		X		
	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela mantiene informados de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Atención según necesidades	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Empatía personal	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Aconseja a los demás	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PEI, PAT, etc.)?								X	X		X		X		
	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?										X		X			
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?									X		X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?										X		X			
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?											X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?											X		X		



Juzg. Experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, Provincia de Sullana 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Analizar el liderazgo directivo en instituciones educativas polidocentes de Sullana.	
Dirigido a:	Docentes de Instituciones Educativas polidocentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CRISTIAN AUGUSTO JURADO FERNÁNDEZ	
Documento de Identidad:	17614492	
Grado Académico:	Doctor en Gestión Universitaria	
Especialidad:	Educación Superior	
Experiencia Profesional (años):	17 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia: Antes de aplicar el instrumento se debe hacer una prueba piloto del mismo		

Fecha: Piura, 09 de octubre de 2020



Juez Experto

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Liderazgo directivo

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Clardad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2.Objetividad	Expresa conductas observables																		86			
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	85				
4.Organización	Organización lógica entre sus items																		90			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	84				
6.Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		88			
8.Coherencia	Relación en variables e indicadores																			90		
9.Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		87			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 86

Piura, 05 de octubre de 2020

Dr. : MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, Provincia de Sullana 2020
AUTOR:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	VARIABLE Y DIMENSIÓN		INDICADOR E ÍTEM			ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Estrategias y acciones que se realizan en mediano y largo plazo. Y al encaminar este concepto a una visión y todo lo que corresponde para el cambio de la institución. Anderson (2010)	Influencia idealizada	Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra un estilo de vida ejemplar dentro y fuera de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Ejemplo a seguir	¿El directivo de tu escuela muestra integridad en sus acciones y conductas personales dentro y fuera de la comunidad educativa?							X		X	X		
		Proyecta dinamismo	¿El directivo de tu escuela proyecta dinamismo a los demás miembros de la comunidad educativa?								X		X	X	
		Cumple su deber responsablemente	¿El directivo de tu escuela muestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores?								X		X	X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela inspira relaciones de confianza mutua con los padres de familia?								X		X	X	
		Inspira Confianza	¿El directivo de tu escuela genera confianza en los estudiantes?								X		X	X	
	Articula metas comunes	¿El directivo de tu escuela articula metas comunes de aprendizaje con los miembros de la comunidad educativa?								X		X	X		
	Motivación inspiradora	Visión compartida	¿El directivo de tu escuela promueve el logro de una visión compartida con los miembros de la comunidad educativa?								X		X	X	
		Trascendente	¿El directivo de tu escuela asume metas que son relevantes dentro de la comunidad educativa?								X		X	X	
		Espíritu en Equipo	¿El directivo de tu escuela lidera el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?								X		X	X	
Espíritu en Equipo		¿El directivo de tu escuela motiva el trabajo en equipo de la comunidad educativa hacia el logro de la visión compartida?								X		X	X		
	Orientan al emprendimiento	¿El directivo de tu escuela orienta hacia el emprendimiento a los miembros de la comunidad educativa?								X		X	X		

Liderazgo dire
Es el estilo o manera que asume un líder manifestando con precisión a su personal o grupo de trabajo sobre
organización educativa, al líder directivo se le asoció directamente con las tareas de cam

Consideración individualizada	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela se comunica en forma personalizada con los miembros de la comunidad educativa?										X		X		X		
	Comunicación individual y colectiva	¿El directivo de tu escuela mantiene informado de las dificultades y logros de la escuela a los miembros de la comunidad educativa?										X		X		X		
	Atención según necesidades	¿El directivo de tu escuela atiende según sus necesidades a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X			
	Empatía personal	¿El directivo de tu escuela es empático en su relación con los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X			
	Aconseja a los demás	¿El directivo de tu escuela aconseja individual y colectivamente a los miembros de la comunidad educativa?									X		X		X			
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de las estrategias contenidas en los documentos de gestión (PEI, PAT, etc.)?										X		X		X		
	Creatividad e innovación	¿El directivo de tu escuela es creativo e innovador para gestionar el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes?										X		X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela gestiona el cambio positivo de los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de objetivos institucionales?										X		X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para lograr la participación, colaboración y compromiso de los padres de familia?										X		X		X		
	Cambio Positivo	¿El directivo de tu escuela promueve el cambio para que el estudiante asuma la responsabilidad y compromiso del logro de aprendizaje?										X		X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?										X		X		X		
	Soluciones prácticas	¿El directivo de tu escuela gestiona en forma práctica la solución de problemas de logro de aprendizaje?										X		X		X		



Juez Experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	Mg. Chumacero Vega Carlos Hernan	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry, Provincia de Sullana 2020		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Analizar el liderazgo directivo en instituciones educativas polidocentes de Sullana.	
Dirigido a:	Docentes de Instituciones Educativas polidocentes	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia: Aplicar prueba piloto a una muestra de 20 individuos		

Fecha: Piura, 05 de octubre de 2020



Juez Experto

Anexo 5. Validez de constructo

		Correlaciones				
		D1: Influencia Idealizada	D2: Motivación Inspiradora	D3: Consideración Individualizada	D4: Estimulación intelectual	VD: LIDERAZGO DIRECTIVO
D1: Influencia Idealizada	Correlación de Pearson	1	,985**	,939**	,934**	,986**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	17	17	17	17	17
D2: Motivación Inspiradora	Correlación de Pearson	,985**	1	,927**	,944**	,985**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	17	17	17	17	17
D3: Conside ración Individualiza da	Correlación de Pearson	,939**	,927**	1	,973**	,975**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	17	17	17	17	17
D4: Estimula ción intelectual	Correlación de Pearson	,934**	,944**	,973**	1	,979**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	17	17	17	17	17
VD: LIDERA ZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	,986**	,985**	,975**	,979**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	17	17	17	17	17

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

Anexo 6. Matriz de consistencia

Titulo	MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA 2020							
Tipo de investigación	Problema	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población	Muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	Técnicas de procesamiento de datos
APLICADA DE ENFOQUE CUANTITATIVO.	¿DE QUÉ MANERA SE PUEDE MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA?	GESTIÓN EDUCATIVA LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN INSTITUCIONAL, GESTIÓN PEDAGÓGICA, GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN COMUNAL. DIMENSIONES:	DOCUMENTOS DE GESTIÓN, ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL, PLANES CURRICULARES, PROYECTOS COMUNALES , CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES, VISION COMPARTIDA ,	70 DOCENTES DE LA I.E CARLOS AUGUSTO SALAVERRY	30 DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA	TÉCNICA ENTREVISTA INSTRUMENTO GUÍA DE INSTRUMENTOS TÉCNICA ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO	SOFTWARE DE HOJA DE CALCULO DE MICROSOFT EXCEL, SOFTWARE ESTADÍSTICO SPSS v 25 y EL JAMOVI 1.2 .27
Diseño de investigación	Hipótesis	Objetivo General	Objetivos específicos		Producto propuesto		Resultados preliminares	
NO EXPERIMENTAL DE TIPO TRANSACCIONAL DESCRIPTIVO PROPOSITIVO	A TRAVÉS DEL MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA SE PODRÁ MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA I.E CARLOS AUGUSTO SALAVERRY SULLANA 2020.	PROPONER UN MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA I.E CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA 2020	DIAGNOSTICAR EL ESTADO ACTUAL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA 2020. ELABORAR EL MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA 2020. VALIDAR EL MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA POR MEDIO DE UN JUICIO DE EXPERTOS		MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA I.E CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA 2020.		NIVELES DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY PROVINCIA DE SULLANA.	

Anexo 7. Solicitud y constancia para aplicar prueba piloto



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS AUGUSTO SALAVERRY SULLANA QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, Carlos Hernán Chumacero Vega, Estudiante del VI ciclo de la escuela de Pos grado de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Piura, que previa solicitud presentada a la dirección de la Institución Educativa a mi cargo, solicita el respectivo permiso para desarrollar la tesis doctoral titulada "Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020" y a la vez la aplicar un cuestionario a los docentes de la institución antes mencionada.

Por lo que se hace constar que se le otorgó el permiso para el desarrollo de la tesis así como también la aplicación del instrumento para medir el liderazgo directivo, el cual se aplicó el día 03 de octubre de manera virtual.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada.

Sullana, 04 de Octubre del 2020

Anexo 8. Nivel de la variable dependiente: Liderazgo directivo

ITEM	D1: Influencia Idealizada							D1	%	NIVEL	D2: Motivación Inspiradora					D2	%	NIVEL	D3: Consideración Individualizada					D3	%	NIVEL	D4: Estimulación intelectual								D4	%	NIVEL	VD	%	NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12				13	14	15	16	17				18	19	20	21	22	23	24							
1	1	2	1	1	1	3	1	10	29	BAJO	1	1	2	1	1	6	24	BAJO	2	2	1	2	2	9	36	BAJO	2	1	2	1	2	1	1	10	29	BAJO	35	29	BAJO	
2	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	1	1	2	1	7	28	BAJO	2	2	2	2	2	2	2	14	40	BAJO	38	32	BAJO	
3	2	2	1	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	1	2	1	2	8	32	BAJO	1	2	1	2	1	7	28	BAJO	1	2	1	2	1	2	1	10	29	BAJO	36	30	BAJO	
4	2	1	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	1	2	1	2	8	32	BAJO	1	2	1	2	1	7	28	BAJO	1	2	1	2	2	1	2	11	31	BAJO	37	31	BAJO	
5	2	2	2	2	2	1	2	13	37	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	2	2	2	2	2	2	14	40	BAJO	47	39	BAJO	
6	4	4	3	4	3	4	4	26	74	MEDIO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	3	4	4	4	19	76	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	80	ALTO	93	78	MEDIO	
7	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	2	1	2	1	2	10	29	BAJO	27	23	BAJO	
8	2	2	2	2	3	1	2	14	40	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	3	2	3	2	12	48	BAJO	2	2	2	2	1	2	4	15	43	BAJO	51	43	BAJO	
9	4	4	4	4	4	4	4	28	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	80	ALTO	96	80	ALTO	
10	3	2	2	2	2	2	2	15	43	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	2	1	2	2	2	2	13	37	BAJO	48	40	BAJO	
11	1	1	2	1	2	2	2	11	31	BAJO	2	2	1	1	1	7	28	BAJO	1	1	1	2	2	7	28	BAJO	2	2	2	2	2	1	1	12	34	BAJO	37	31	BAJO	
12	2	2	1	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	2	1	2	2	9	36	BAJO	2	2	2	2	2	10	40	BAJO	2	1	2	2	2	2	1	12	34	BAJO	42	35	BAJO	
13	2	2	2	3	2	2	3	16	46	BAJO	2	2	3	2	4	13	52	BAJO	3	2	2	1	2	10	40	BAJO	2	2	3	2	2	3	2	16	46	BAJO	55	46	BAJO	
14	2	1	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	1	2	1	2	8	32	BAJO	1	1	2	2	2	8	32	BAJO	2	1	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	38	32	BAJO	
15	1	2	1	2	1	2	2	11	31	BAJO	2	1	2	1	2	8	32	BAJO	1	2	1	2	1	7	28	BAJO	1	2	1	2	1	2	1	10	29	BAJO	36	30	BAJO	
16	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	24	20	BAJO	
17	4	2	3	4	4	4	4	25	71	MEDIO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	80	ALTO	93	78	MEDIO	
18	2	2	2	3	3	3	3	18	51	BAJO	2	3	3	2	2	12	48	BAJO	3	3	2	3	2	13	52	BAJO	2	3	3	2	1	2	3	16	46	BAJO	59	49	BAJO	
19	1	1	2	2	3	1	2	12	34	BAJO	1	2	2	2	3	10	40	BAJO	2	2	3	2	3	12	48	BAJO	3	2	2	3	2	2	1	15	43	BAJO	49	41	BAJO	
20	2	2	2	2	1	2	1	12	34	BAJO	2	2	1	1	2	8	32	BAJO	2	2	2	2	1	9	36	BAJO	1	2	2	2	2	2	2	13	37	BAJO	42	35	BAJO	
21	3	3	3	3	2	3	3	20	57	MEDIO	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	2	2	3	2	2	11	44	BAJO	2	3	3	2	3	2	3	18	51	BAJO	64	53	BAJO	
22	4	4	4	4	3	2	3	24	69	MEDIO	3	3	4	3	3	16	64	MEDIO	4	3	3	3	3	16	64	MEDIO	3	3	2	2	3	3	3	19	54	BAJO	75	63	MEDIO	
23	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	24	20	BAJO	
24	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	2	1	2	1	2	2	11	31	BAJO	28	23	BAJO	
25	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	3	7	28	BAJO	3	3	3	4	4	17	68	MEDIO	4	4	3	4	4	3	3	25	71	MEDIO	56	47	BAJO	
26	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	24	20	BAJO	
27	3	3	4	4	3	4	3	24	69	MEDIO	3	3	3	4	4	17	68	MEDIO	4	4	3	3	3	17	68	MEDIO	3	3	3	3	3	3	4	22	63	MEDIO	80	67	MEDIO	
28	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	1	1	1	1	1	5	20	BAJO	1	1	1	2	1	6	24	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	7	20	BAJO	25	21	BAJO	
29	2	2	2	2	2	2	2	14	40	BAJO	3	1	1	2	2	9	36	BAJO	2	3	2	2	2	11	44	BAJO	2	2	2	2	2	2	1	13	37	BAJO	47	39	BAJO	
30	2	2	2	2	1	2	2	13	37	BAJO	2	1	1	2	2	8	32	BAJO	1	2	2	2	2	9	36	BAJO	2	1	1	1	1	1	1	8	23	BAJO	38	32	BAJO	

Anexo 9 Validación de la propuesta por juicio de expertos



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 1

Estimado Doctor: MAQUEN NIÑO GISELLA LUISA ELENA

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de la propuesta *Modelo de Gestión Educativa*. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Licenciado en Educación
Grado Científico	Doctor en Ciencias de la Educación
Años de Experiencia	12 años
Entidad donde labora	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Cargo	Docente del Departamento Académico de Computación

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020
Línea	Gestión y Calidad Educativa
Título de la Propuesta	Modelo de Gestión Educativa
Investigadora	Chumacero Vega, Carlos Hernán

1. Novedad científica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

6. Posibilidades de aplicación del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

7. Concepción general del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

8. Significación práctica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

Observaciones generales:

Gisella Luisa Elena Maquen Niño

CPPe: 1641747228



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 2

Estimado Doctor: TANANTA CASTRO MARÍA ANTONIETA

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de la propuesta *Modelo de Gestión Educativa*. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Licenciada en Educación
Grado Científico	Doctor en Ciencias de la Educación
Años de Experiencia	30 años
Entidad donde labora	I.E. 10157 Inca Garcilaso de la Vega
Cargo	Sub Directora Nivel Primario

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020
Línea	Gestión y Calidad Educativa
Título de la Propuesta	Modelo de Gestión Educativa
Investigadora	Chumacero Vega, Carlos Hernán

1. Novedad científica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		

6. Posibilidades de aplicación del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

7. Concepción general del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

8. Significación práctica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

Observaciones generales: _____

María Antonieta Tananta Castro
CPPe: 1617524975



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 3

Estimado Doctor:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de la propuesta *Modelo de Gestión Educativa*. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Licenciado en Educación
Grado Científico	Doctor en Gestión Universitaria
Años de Experiencia	17 años
Entidad donde labora	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Docente Área de Humanidades

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Modelo de gestión educativa para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry Provincia de Sullana 2020
Línea	Gestión y Calidad Educativa
Título de la Propuesta	Modelo de Gestión Educativa
Investigadora	Chumacero Vega, Carlos Hernán

1. Novedad científica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			



DOCTORADO EN EDUCACIÓN



4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

6. Posibilidades de aplicación del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

7. Concepción general del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		

8. Significación práctica del Modelo de Gestión Educativa.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
		X		

Observaciones generales:

DR. CRISTIAN AUGUSTO JURADO FERNÁNDEZ

DNI: 17614492