



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y Liderazgo Educativo en una Institución
Educativa Pública de Pachacámac – 2022 Ç

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Fernandez Paucara, Doris Estefany Viviana (orcid.org/0000-0002-8695-2015)

ASESOR:

Dr. Valdez Astro, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-9987-2671)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi buena Madre María por permitirme
llegar hasta aquí.

Agradecimiento

A Dios porque me permitió estar sana y alcanzar mis metas; así como a mi madre que es mi principal soporte y apoyo en el logro de mis metas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión educativa	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias del liderazgo educativo	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo educativo	23
Tabla 5	Coeficiente de correlación entre la gestión educativa y liderazgo educativo	24
Tabla 6	Coeficiente de correlación entre la gestión educativa y las dimensiones de la variable liderazgo educativo	24

Índice de figuras

		Pág
Figura 1	Variable gestión educativa	20
Figura 2	Variable liderazgo educativo	22

Resumen

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo educativo en la Institución Educativa de Pachacamac. En la metodología fue cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, participaron como población 60 docentes, a los que se les aplicó un cuestionario, el que pasó por juicio de expertos y la confiabilidad con Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0,862 en la gestión educativa y 0,848 en el liderazgo educativo. En los resultados: la gestión educativa estuvo en el nivel moderado con 63,3% y en sus dimensiones también estuvo en nivel moderado, en la planificación 61,7%, organización 60%, dirección 50% y control 53,3%. En la variable liderazgo educativo el nivel fue medio en 60% así como en sus dimensiones: motivación intelectual 58,3%, motivación inspiracional 50%, desarrollo personal 70% e influencia idealizada 68,3%. Se concluye que existe relación entre las variables que de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman fue 0,730 correlación significativa y alta.

Palabras clave: Gestión educativa, motivación intelectual, desarrollo personal, influencia idealizada, liderazgo educativo.

Abstract

The general objective was to determine the relationship between educational management and educational leadership in the Educational Institution of Pachacamac. In the methodology it was quantitative, basic, descriptive, correlational, 60 teachers participated as a population, to whom a questionnaire was applied, which passed through expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha, whose results were 0,862 in educational management and 0,848 in educational leadership. In the results: educational management was at the moderate level with 63,3% and in its dimensions it was also at a moderate level, in planning 61,7%, organization 60%, direction 50% and control 53,35. In the educational leadership variable, the level was medium in 60% as well as in its dimensions: intellectual motivation 58,3%, inspirational motivation 50%, personal development 70% and idealized influence 68,3%. It is concluded that there is a relationship between the variables that according to the Spearman's Rho correlation was 0,730 significant and high correlation.

Keywords: Educational management, intellectual motivation, personal development, idealized influence, educational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación considera trabajar la gestión educativa y el liderazgo educativo. En el contexto mundial las naciones se enfocan a obtener calidad en la educación porque la base de los avances está en la educación y los docentes son parte de ello para lo cual deben estar preparados en la tecnología, con aspectos científicos y a su vez las políticas de los distintos gobiernos deben estar encaminadas al mundo globalizado y sus avances en el sector educativo, en la que la gestión educativa tiene un rol predominante para el buen desarrollo de las entidades educativas (Flores, 2017)

Si manifestamos acerca del término gestión este aparece a mediados del siglo XX, específicamente aparece en Estados Unidos en la década de los sesenta y luego llega al Reino Unido en el setenta y en los años ochenta a Latino América la que desde el inicio tuvo que ver con las políticas que se deben implementar adaptando las acciones a la globalización y a los cambios que de ella emergen en la que se debe tener en cuenta no solo la parte teórica, sino la praxis y las políticas de gobierno (Correa, et al., 2021).

Entre los fines que propone la UNESCO es que las instituciones educativas deben dar un servicio de calidad, puesto que el tener educación debe ser siempre un derecho de todos los individuos y que está proyectado como objetivo estratégico al 2030, en el proyecto se da prioridad a los aprendizajes de los estudiantes, ya que por efecto de la pandemia ha tenido un gran retroceso, ya que la educación virtual no puede superar exactamente a la educación presencial y sobre todo en los países subdesarrollados que existe una gran brecha digital, países en los que tienen muchas carencias. Del mismo modo en las grandes ciudades tienen mayor acceso a internet y en las zonas rurales tienen dificultad de conexión o simplemente no tienen, lo cual durante la pandemia se evidenció en gran magnitud (UNESCO, 2020)

A nivel mundial existen muchos retos para poder priorizar la calidad educativa, para ello es necesario tomar en cuenta los cambios de los sistemas educativos e Instituciones. Como indica Briones (2014), se debe tener en cuenta las dificultades para poder tener una respuesta ante ellas, organizándose y priorizando las dificultades y mejorar el sistema educativo.

El Perú por su parte comparado con el contexto mundial según el informe FORGE, que hicieron un diagnóstico en el área educativa, consideraron importante el hecho de cambiar ciertas perspectivas en los centros educativos, si se quiere lograr la calidad y se debe empezar por las gestiones educativas que no se encuentran bien organizadas, no tienen una buena comunicación con sus docentes, no muestran un verdadero liderazgo y no se enfocan a objetivos, por lo tanto no responden a las demandas que requiere la población (Izquierdo, 2020).

Por otro lado en cuanto al liderazgo educativo es importante que en las instituciones educativas exista el liderazgo del director y de los docentes, aspecto que no siempre se da. El director debe ser el líder en la comunidad educativa tanto en los docentes, discentes y padres de familia y los docentes deben saber ser líderes sobre todo con sus discentes. Los directores muchas veces tienen un alto nivel de estrés y un exceso de trabajo que no está estipulado en sus funciones y asumen diferentes compromisos y no se enfocan especialmente en los procesos de enseñanza-aprendizaje y realizan sus actividades tradicionales de director del centro educativo. Se considera que desde el año 2000 en Estados Unidos y también en las naciones de Europa se tuvo en cuenta la innovación de los directores, lo cual tuvo consecuencias muy positivas no solo en los docentes sino en los aprendizajes de los discentes, ya que fue una gran motivación para los docentes en su práctica pedagógica (Rodríguez y Garín, 2017)

En los diferentes países se está invirtiendo en capacitaciones tanto para los directivos como para docentes para potenciar el liderazgo educativo, tal como lo ha hecho Finlandia que ha alcanzado un alto nivel no solo en la gestión educativa sino en el liderazgo lo que le ha permitido tener una buena calidad en el aspecto educativo (OCDE, 2017).

Si se quiere alcanzar un buen nivel educativo es importante la supervisión de los directores de forma constante a sus docentes, en la que estas personas estén capacitadas como para dar alcances a sus docentes y se mejore la práctica pedagógica. En América latina desde el 2018 Brasil encabeza los primeros lugares en el aspecto pedagógico ya que monitorean de forma permanente los aprendizajes, en la que toma importancia el liderazgo pedagógico que hace que el desempeño del docente mejore constantemente y se incremente la calidad

como se ha dado en este país que ha mejorado en un 14% a lo que sucedido anteriormente.

En el escenario nacional la gestión educativa tiene una idea equivocada y no se enfocan explícitamente al que hacer educativo y consideran que sus funciones son más administrativas. Pero la gestión educativa es un todo, es organizar los aprendizajes, monitorear las actividades del docente, fijar objetivos, capacitar al personal, para que la práctica pedagógica sea eficiente, ya que los líderes no nacen, sino se hacen en el camino. Así mismo, la práctica del día a día nos presenta que un líder que es correcto apoya al buen clima dentro de Institución ya que esto influye en la administración de la dirección mediante una buena gestión ayuda a que participan en el Institución Educativa (Rojas, 2016)

Teniendo en cuenta la labor protagónica de líder en la Institución y de la perspectiva que nos brinda el Ministerio de Educación es tomarlo como de vital importancia, ya que se busca el apoyo, la evaluación y el acompañamiento a los docentes, al igual que el cumplimiento de sus roles. Añadiendo en la parte legal, relacionamos las dos variables en el ámbito educativo, plasmado en el la ley N°28044 de Educación. Considerando todo lo que se desarrollado a través de proyectos y programas para que puedan desarrollar los directores una mejor gestión.

No obstante, aún en varias escuelas presentan ciertos obstáculos, ya que demuestran conflictos en la administración, presentando una imagen nada positiva en las instituciones por el carecimiento de liderazgo, empatía, falta de comunicación y trabajo colaborativo.

En el distrito de Pachacamac en la Institución Educativa : Se evidencia una incomodidad , ya que no se presenta un liderazgo directivo debido a que cada año se cambia de directores y no se puede llegar a desarrollar un avance proporcional en la gestión educativa, no hay una sucesión en las formas de organización ,ni las actividades para dar resultados a largo plazo, no se puede medir el tipo de liderazgo, no tienen una buena comunicación con los docentes, las decisiones no son tomadas en consenso, la gestión educativa tiene un manejo tradicional en la que creen que el director da las órdenes y lo demás deben cumplir. El encargado de la gestión educativa no se involucra como para

poder desarrollar un trabajo en equipo y se considera que no existe un buen liderazgo educativo y no plantea metas para el logro de los aprendizajes, es así que se origina el presente estudio con el propósito de delimitar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo educativo a favor de poder realizar un cambio para o la modificar la gestión pedagógica. Por tal motivo es que en el presente estudio se plantea la siguiente pregunta **general**: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022? En los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?

Por medio de este estudio se justificó, en el ámbito metodológico, a través de la adecuación de instrumentos que fueron previamente validados y cuentan con la confiabilidad para poder ser usados en otros estudios. En la justificación práctica aporta ciertos mecanismos para poder mejorar el aspecto pedagógico con una visión diferente en relación a la gestión educativa y el liderazgo que apunte a mejorar el sistema educativo y que es necesario si queremos crecer como país. En la justificación teórica aporta conocimientos en las variables de estudio para que puedan ser tomados por los directores y docentes para que el enfoque educativo sea tomado con mayor responsabilidad en miras de mejorar como país y llenar los vacíos de conocimiento que se pueden encontrar.

Se presenta como objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. En los objetivos específicos: determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución

Educativa pública de Pachacamac-2022. Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022

En la hipótesis general: existe relación entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. En las hipótesis específicas: existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022. Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del estudio se trata de ver investigaciones anteriores en las que se empieza con las nacionales como Pretell (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa. En relación a la metodología fue cuantitativa, correlacional, transversal, diseño no experimental, transversal, se empleó el cuestionario, con una población de 87 profesores, que tomó como muestra a 30 docentes. En los resultados en el liderazgo fue bueno en 56,7%, en la motivación intelectual regular en 66,7%, en la motivación inspiracional bueno en 56,7%, desarrollo personal 53,3%, regular; influencia idealizada regular en 60%; en la gestión educativa bueno en 70%. En la conclusión existe correlación entre el liderazgo educativo y la gestión educativa que equivale a 0,668, con Tau b de Kendall, que indica que es moderado.

Por su parte Jáuregui et al. (2022) plantearon con fin determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E de Iquitos. En la metodología se trató de una orientación cuantitativa, descriptivo, correlacional, no experimental, trabajó con una población de 100 profesores, tratándose de una muestra censal, la recolección de la información fue con el cuestionario. En los resultados el liderazgo fue de nivel regular del 45,6% y en el desempeño docente el nivel fue medio en 34%. En la conclusión según Rho de Spearman la correlación fue 0,718, que muestra que es moderada y significativa.

Según Ruiz (2022) en su estudio planteó como objetivo mostrar la relación ente liderazgo directivo y la gestión administrativa. En la metodología es básica, descriptiva y correlacional con orientación cuantitativa, tomó como población 102 docentes. En los resultados el liderazgo directivo estuvo en el nivel medio con 47% y la gestión administrativa fue de nivel regular con 39%. En la conclusión se tuvo que hay relación entre las variables que equivale a 0,895 y el p-valor equivale a un valor $< 0,05$, lo que indica que existe significancia y nivel alto de correlación.

De acuerdo a Vila (2018) el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y a gestión educativa en la UGEL 4 de Comas. En relación a la metodología está enfocada a lo cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. Se usó la encuesta en la que participaron como parte de la población a 1172 profesores, del que se obtuvo una muestra de 290. En los resultados se tuvo que: el liderazgo fue poco eficiente en 65,5%, en la gestión educativa también eficiente en 52,1%, en las dimensiones control eficiente en 46,9%, en la habilidad relacional poco eficiente en el 53,8%, en la gestión poco eficiente en 46,9%. En la conclusión se tiene que existe relación entre el liderazgo y gestión educativa que equivale a 0,810 que muestra una alta correlación.

Así mismo Jiménez et al. (2020) plantearon como propósito analizar el empoderamiento y liderazgo educativo en los directores de la Unidad de Ferreñafe. En la metodología se trató de una orientación cuantitativa, descriptivo, correlacional, fueron parte del estudio 127 personas y tuvo como instrumento el cuestionario. Se encontró como resultados del liderazgo nivel medio del 45,7%, y el empoderamiento nivel medio del 40,5%. En la conclusión se tuvo que existe relación entre las variables cuya correlación fue 0,740, que indica que es alta la correlación. Se considera que en la medida que los directivos se empoderan tienen mayor liderazgo.

En el ámbito internacional Chachipanta et al. (2022) en el Ecuador el propósito fue relacionar la gestión educativa y el liderazgo en la Unidad Educativa 11 de Octubre. En la metodología fue cuantitativa, investigación descriptiva, correlacional, no experimental, se recogió los datos con el cuestionario. Se llegó a los siguientes resultados: En la gestión educativa el nivel fue regular en 54% y en las dimensiones: planeación el nivel fue regular en 34,7%, en la organización el nivel fue bajo en 37%, en la dirección nivel regular de 43% y en el control regular en 46%, en el liderazgo el nivel fue medio en 52%. Se concluye que existe relación entre la gestión educativa y el liderazgo en el valor de 0,645 con Rho de Spearman, nivel moderado. Se considera que es fundamental mejorar los procesos del sistema educativo para que se fomente el trabajo en los profesores y directivos.

Del mismo modo Toledo (2020) realizaron el artículo que tuvo como propósito relacionar el liderazgo educativo y el desempeño docente. En la metodología se trata de un estudio descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Se tomó para la muestra 15 personas, se empleó el cuestionario. Se tuvo los resultados siguientes: en el liderazgo educativo el nivel fue regular en 52% y en el desempeño docente el nivel fue medio del 48%. Se concluye de que existe relación entre las variables cuyo valor fue 0,728 que muestra que es alto y significativo.

Así mismo Jiménez (2022) llevó a cabo el artículo que tuvo como propósito analizar la asociación de las variables gestión educativa y liderazgo Directivo en colegios de Ecuador. Se trató de un trabajo con dirección cuantitativa, correlacional, el instrumento de recolección fue el cuestionario. Se tuvo como resultados que la gestión educativa tuvo un nivel regular del 48,6%, en las dimensiones planificación regular en 46,5%, en la organización regular en 34%, en la dirección regular en 36,8% y en el control nivel regular en 35,6%, en el liderazgo el nivel fue alto en 38%. Se llegó a concluir que hay relación entre las variables de 0,826, una correlación alta, y se consideró que es esencial la innovación y el empleo de las TIC.

En este orden de ideas Maya et al. (2019) realizaron el artículo que tuvo el propósito de determinar la relación del liderazgo directivo en la calidad de la educación. La metodología se cimienta en una investigación correlacional, no experimental, transaccional. Se empleó el cuestionario a 12 personas y se determinó como resultados el liderazgo estuvo en el nivel medio del 53% y la calidad de educación el nivel también fue medio en 34%. Se encontró como conclusión que existe correlación 0,256, que indica que es baja la correlación.

Para terminar los antecedentes Orellana (2019) realizó el estudio que consideró como propósito determinar la relación del liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas en el Salvador. En los aspectos metodológicos estuvo orientada al modelo cuantitativo, el mismo que será descriptivo y correlacional, para ello se tomó como población 105 profesores a los que se les aplicó el cuestionario. Los resultados del estudio fueron el liderazgo en nivel medio con 52%, en la variable desempeño docente 39% en nivel eficiente. En los resultados finales del estudio se concluye que existe

correlación entre las variables con el valor de 0,702 al emplear Rho de Spearman, lo que nos lleva a afirmar que la correlación es alta.

En la primera variable la gestión educativa es un grupo de procesos continuos que orientan el aspecto educativo para lograr los fines del sistema educativo poniendo en práctica distintas interpretaciones y actividades de tipo estratégica que tienen su origen en algunos conceptos y vivencias que son base del sistema educativo (Yangali et al., 2018). Por su parte Anwar (2018) afirma que esta relacionada con las formas de liderazgo que orientan las metas a una educación con eficiencia y eficacia. Así mismo Ibrahim y Mazin (2017) manifiesta que el tener un nivel alto de organización se puede lograr con un grupo de actividades y trabajos notables que incluyan la praxis y la teoría dando uso a los recursos esenciales teniendo en cuenta en la gestión educativa tanto el planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Del mismo modo Farfán et al. (2016) expresa que la gestión educativa con una sucesión de actividades estratégicas propias de la institución que se asocia con los fines establecidos por los gestores en función a los requerimientos de la población, teniendo como líder al director con el objetivo de un cambio beneficioso para la institución.

Se considera que es el procedimiento para realizar un grupo de acciones que sirven de ayuda al aprendizaje teniendo al director como el orientador del mecanismo para lograr las metas que se proponen. Del mismo modo se considera al profesor como el orientador del sistema educativo que puede tener el apoyo de los padres para lograr el objetivo (Lazwardi, 2018). De acuerdo a Pretell (2018) la gestión educativa es el hecho de orientar las metodologías, las técnicas, los procesos para administrar los recursos para cumplir con las acciones de una institución.

En cuanto al origen de la gestión educativa se dio por los años sesenta en Estados Unidos dada la aparición de ciertos movimientos que convulsionaron el país entre los que estaban los grupos feministas, raciales y de tipo social y después de haber tenido cierto crecimiento al finalizar la segunda guerra mundial, en la que Estados Unidos se preocupó por buscar la innovación en el aspecto educativo porque su interés fue competir con Rusia que realizaba viajes a la luna, al lanzar Rusia su primer satélite generó en estados Unidos la

competencia y optó por potenciar su sistema educativo y realizaron gastos en educación cuya premisa fue que a mayor nivel en el aspecto educativo, habrá mayor productividad y ello llevará a mayor participación en el aspecto social. Después de ser usado en Estados Unidos pasó a otros países de Europa como es el caso de Inglaterra, Suecia, Francia y luego España y cambiaron las políticas educativas (Oplatka, 2019).

Entre los principios de la gestión educativa se considera la jerarquía y la autoridad es el hecho de tener jerarquías en la institución con relación al aspecto académico, en la que se debe dar prioridad los aspectos regulares que se tienen en cuenta para tomar decisiones que estén de acuerdo a los fines de la institución. Otro principio es el establecimiento claro de la persona que va a tomar las decisiones y cómo lo va a llevar a cabo en la que la gestión educativa puede delegar algunas responsabilidades. Así mismo tener en cuenta que la claridad es el hecho de tener claro a los participantes que son la fortaleza del sistema educativo, al momento de la interrelación para poder lograr los fines de la organización. La coordinación es otro principio importante para no caer en la duplicidad de funciones y la transparencia y una buena comunicación de forma constante (Abanto y Castañeda, 2020).

Las teorías que se relacionan con la gestión educativa está teoría de la administración la que está relacionada con lograr la efectividad en las instituciones educativas, mejorando el desempeño de los docentes, es decir que cada uno de ellos realice su trabajo de acuerdo al cargo que desempeña. También está la teoría de las conceptualizaciones en la que se relacionan tanto la motivación como la ejecución de funciones y la se relaciona además con el sentirse bien profesionalmente y logrando la efectividad en el entorno laboral (Chávez y olivos, 2019)

De acuerdo a Farfán y Reyes (2017) la gestión educativa tiene ciertas áreas a las que debe abarcar como son: área operativa que es la que tiene que ver con fines propios y los específicos de la organización y es la que tiene que ver con el aspecto cognitivo y el aspecto de socialización de los discentes. El área estratégica en los que se considera el hecho de planear, orientar y dirigir del centro educativo y el área de apoyo que ayuda a la organización de los

procesos del área administrativa, para manejar de forma efectiva los recursos tanto financieros, físicos y sobre todo los recursos humanos.

El perfil que debe de tener el gerente educativo debe ser en la gestión institucional, debe ser líder, tener conocimiento de las normas del aspecto educativo, tener las habilidades como para dar solución a las dificultades y tomar decisiones, tener buena comunicación con los docentes, crear el ambiente favorable para que los docentes desarrollen sus capacidades, tener convocatoria para elaborar el proyecto institucional, realizar la autoevaluación y de los individuos que trabajan con él. En la gestión pedagógica hacer la organización de las acciones educativas, tener conocimiento de los procedimientos y del aspecto curricular de la institución, organizar los componentes del aprendizaje, buscando la innovación, llevar a cabo los procesos de supervisión, monitoreo y evaluación, realizar estrategias que promuevan el estímulo y capacitación de los docentes. En la gestión administrativa tener conocimiento de manejo del personal, como presupuestar, llevar a cabo la contabilidad y controlar la institución educativa, tener conocimiento de las diferentes normas con relación a la infraestructura y a los equipos que necesita el centro educativo y ser capaz de producir y manejar el aspecto financiero dando una orientación de tipo gerencial (Valencia, 2017)

Las dimensiones de la gestión educativa son: la primera es la planificación que son los que sirven para especificar los fines que se quiere lograr, para los líderes es fundamental el hecho de tomar decisiones y que se identifiquen con los propósitos que se desea lograr. En la segunda dimensión está la Organización, es realizar la distribución de trabajo entre los colaboradores. Dicha distribución permite que se pueda guiar, monitorear, supervisar, evaluar. En la tercera dimensión está la dirección la que se encarga de orientar el trabajo para que estos sean ejecutados de la mejor manera, dirigiendo, instruyendo, ayudando para que mejoren el trabajo que realizan y finalmente el control se lleva a cabo la vigilancia y la comprobación de lo que se realiza, para garantizar que lo que se programó se cumplió (Pretell, 2018)

La segunda variable liderazgo viene del término lead cuyo origen está en el inglés que significa estar por encima de otros orientando a una determinada tarea, se considera como sinónimo de la palabra conducir (Mateo, 2016). Del

mismo modo se manifiesta que el liderazgo es una característica que puede tener un individuo para tener influencia sobre otros con el único fin de alcanzar los fines que se propone (Siliceo et al., 2016).

Para Pretell (2018) el liderazgo esta dado por un grupo de procesos que dirige a los individuos a lograr excelencia. Es el hecho de orientar a otros individuos para encaminar al trabajo en equipo yendo hacia igual dirección y de manera voluntaria.

El liderazgo educativo son un conglomerado de tareas que se relacionan con los integrantes de la comunidad educativa, que con motivación apoyarán a alcanzar lo planeado, en la que no solo se tenga en cuenta los aprendizajes sino el liderazgo que pueda ejecutar el director (MINEDU, 2019). Para González y Rada (2017) el líder hoy en día debe contar con un perfil distinto al que presentó anteriormente, debe contar con conocimientos actualizados, tener la habilidad de manejar grupos, tener nivel de competencia y orientarse a los aprendizajes. Del mismo modo Angulo (2020) considera que el liderazgo educativo tiene que ver con las distintas maneras de actuar de acuerdo al lugar en el que deben realizar sus actividades y a los diferentes tipos de liderazgo a los que tienen que hacer frente.

El origen del liderazgo educativo se dio a inicios de los ochenta como liderazgo directivo, los primeros en estudiar fueron Andrews, Jacoby y Soder por los años 86 que lo tomaban como parte de la organización que debían tener los centros educativos y luego Hallinger y Murphy hablaban de la gestión instruccional en la que se tenía en cuenta la misión de las instituciones educativas, el plan curricular y el clima en la que deben aprender los estudiantes, luego se habló de liderazgo transformacional en la que tuvo en cuenta la visión compartida las perspectivas de cada institución, la ayuda individual, la motivación intelectual y el fortalecimiento de la cultura y Leithwood en el año 2009 habló del liderazgo directivo en la que el directivo tiene una visión al futuro, ayuda al desarrollo de los individuos tanto de los docentes como de los estudiantes, hace un rediseño de la institución y maneja la enseñanza y el aprendizaje para luego tener el liderazgo educativo que es ya actual (Maureira, 2018).

Las cualidades que debe tener el líder educativo son: ser capaz de escuchar a los demás, conservar una buena comunicación con empatía, tener la capacidad de la toma de decisiones y el poder controlar a las personas cuando existe un clima de tensión. Del mismo modo tener visión a futuro, buscando la innovación permanente y el uso de la tecnología y tener la orientación suficiente para plantearse objetivos y conseguir buenos resultados (Ruíz, 2020)

En las teorías del liderazgo está la teoría de los rasgos la que tiene que ver con las actitudes y las características que tienen las personas para realizar el liderazgo, la orientación de la teoría está relacionada con la personalidad la que es compartida con los demás. Otra teoría es la motivación directiva en la que existe ciertos aspectos como el comportamiento positivo ante el jefe, el hecho de tener competencia con los compañeros de trabajo, tener destaque en el grupo y tener voluntad para realizar el trabajo administrativo. La persona debe tener habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales. Luego la Teoría conductual, esta relacionada con la conducta de los sujetos, el esfuerzo tiene sus raíces en aspectos externos que dan la probabilidad que estos se repitan más a delante, ya que se pueden conservar o cambiar (Pinto y Gutiérrez, 2015).

Para Mori (2017) existe también la teoría de contingencia que se denomina también teoría de Fieldler que manifiesta que algunos son líderes no porque existe ciertos rasgos de su personalidad que puede influir en los demás sino que son otros los aspectos que se dan de acuerdo a las situaciones. Se considera que es una combinación del estilo que posee la persona y la manera cómo actúa

Las dimensiones que se consideró en el liderazgo educativo se tuvo: la motivación inspiracional en la que el líder permanece estimulado, por lo tanto puede motivar a lo demás, tiene la facultad de poder realizar esfuerzos extras y al mismo tiempo ayudar a sus seguidores, les motiva a ser cada vez mejores potenciar sus destrezas. La pasión que él pone a las cosas trasmite a sus seguidores, esta se basa en los estudios de Bass. En la segunda dimensión está la motivación inspiracional es la forma de estimular a sus seguidores para que puedan tener una visión compartida, teniendo una buena comunicación, dando entusiasmo, generando trabajo en equipo, entre otros. En la tercera dimensión el desarrollo personal es la que relaciona el aspecto individual con el de grupo,

en las que los participantes mejoran sus destrezas para que la interrelación sea directa y abierta, en la que la persona se conoce un poco más, así como conoce a los demás lo cual le ayuda a tener un desarrollo como persona y en la cuarta dimensión la influencia idealizada es la que se denomina también carisma, que es la habilidad natural que tiene la persona de dar entusiasmo y al mismo tiempo generar un aspecto de respeto y confianza, este es un mecanismo fundamental en los líderes (Pretell, 2018).

El líder en la institución educativa entre sus funciones debe dar poderío a los profesores para que esto se desempeñen pensando en las metas que tiene la institución, ayudando para que se realice trabajo cooperativo y colaborativo, que promueva objetivos académicos, que exista un clima laboral adecuado (Contreras, 2016).

En los estilos de liderazgo se tiene el autoritario o denominado también autocrático, en el que se encarga del liderazgo el que manda, el que toma las decisiones, que dirige el grupo en función a su manera de pensar (Mestanza (2017). Este tipo de líder de acuerdo a Trelles (2016) es el que se responsabiliza de todas las decisiones, es decir el comienza y finaliza las acciones y al mismo tiempo controla todos los miembros de la organización.

Luego está el liderazgo democrático en la que todos pueden participar, en este caso los colaboradores asumen ciertos papeles pero puedan también formar parte de las decisiones, puede motivar y reconocer cuando algo está bien (Montes, 2017). Existe también el liderazgo laissez-faire, en este caso el líder trabaja de forma pasiva y en cuanto a las decisiones son los integrantes del grupo que lo realizan, el líder solamente opina si le piden que lo haga (Díaz, 2016). También existe el que se denomina líder situacional que lidera solamente en ciertas circunstancias, muestra motivación y dinamismo en su manera de pensar y se adecua a las necesidades del grupo (Carnero, 2016).

Las modalidades del liderazgo directivo están enfocadas a una división del trabajo que puede ser colaborativa en la que existen grupos de colaboradores para lograr resultados, en el aspecto colectivo en la que se delegan funciones y todos colaboran y una acción coordinada en la que se distribuyen las acciones a otros componentes de la institución cuyos resultados son prerequisites para lograr los resultados planificados. Luego existe el co-liderazgo existen diferentes líderes que comparten los compromisos, alternándose, también delegan

funciones en algunos casos, dando tareas para lograr los objetivos y el liderazgo paralelo son las acciones similares dentro de la organización, pero las actividades se relacionan para que no exista una doble función (Vera, 2016).

Como indica Aguerrondo (2013), el crecimiento y el avance en el ámbito de educación presenta dificultades entonces se debe ver las maneras para organizarse y que éstas puedan ser de calidad.

III. METODOLOGÍA

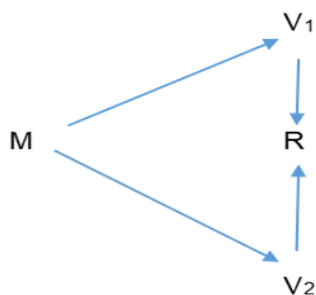
3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo es básica. Según Carrasco (2016) es aquel estudio que no tiene ningún tipo de aplicación, solamente aporta conocimientos científicos.

Así mismo en cuanto a la modalidad de la metodología fue cuantitativa. Son aquellos que tienen datos numéricos, los mismos que luego pasan por un proceso estadístico. Al mismo tiempo es descriptivo y correlacional. Siendo descriptivo porque analiza eventos situaciones que suceden en el ámbito real y es correlacional porque se buscó la relación de las variables que fueron parte del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Con respecto al diseño fue no experimental. Es no experimental porque las variables no son parte del experimento, solamente se ven los eventos que pasan en el mundo real (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

La representación correlacional es:



V₁= Gestión educativa

V₂= Liderazgo educativo

R= relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual

Variable gestión educativa.

Definición conceptual

De acuerdo a Pretell (2018) la gestión educativa es el hecho de orientar las metodologías, las técnicas, los procesos para administrar los recursos para cumplir con las acciones de una institución

Definición operacional

Las dimensiones de la gestión educativa son: la primera es la planificación que son los que sirven para especificar los fines que se quiere lograr, para los líderes es fundamental el hecho de tomar decisiones y que se identifiquen con los propósitos que se desea lograr. En la segunda dimensión está la Organización, es realizar la distribución de trabajo entre los colaboradores. Dicha distribución permite que se pueda guiar, monitorear, supervisar, evaluar. En la tercera dimensión está la dirección la que se encarga de orientar el trabajo para que estos sean ejecutados de la mejor manera, dirigiendo, instruyendo, ayudando para que mejoren el trabajo que realizan y finalmente el control se lleva a cabo la vigilancia y la comprobación de lo que se realiza, para garantizar que lo que se programó se cumplió (Pretell, 2018)

Variable 2: Liderazgo educativo

Definición conceptual

Para Pretell (2018) el liderazgo esta dado por un grupo de procesos que dirige a los individuos a lograr excelencia. Es el hecho de orientar a otros individuos para encaminar al trabajo en equipo yendo hacia igual dirección y de manera voluntaria.

Definición operacional

Las dimensiones que se consideró en el liderazgo educativo se tuvo: la motivación inspiracional en la que el líder permanece estimulado, por lo tanto puede motivar a lo demás, tiene la facultad de poder realizar esfuerzos extras y al mismo tiempo ayudar a sus seguidores, les motiva a ser cada vez mejores potenciar sus destrezas. La pasión que él pone a las cosas trasmite a sus seguidores, esta se basa en los estudios de Bass. En la segunda dimensión está la motivación inspiracional es la forma de estimular a sus seguidores para que puedan tener una visión compartida, teniendo una buena comunicación, dando entusiasmo, generando trabajo en equipo, entre otros. En la tercera dimensión el desarrollo personal es la

que relaciona el aspecto individual con el de grupo, en las que los participantes mejoran sus destrezas para que la interrelación sea directa y abierta, en la que la persona se conoce un poco más, así como conoce a los demás lo cual le ayuda a tener un desarrollo como persona y en la cuarta dimensión la influencia idealizada es la que se denomina también carisma, que es la habilidad natural que tiene la persona de dar entusiasmo y al mismo tiempo generar un aspecto de respeto y confianza, este es un mecanismo fundamental en los líderes

Escala de medición: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Son un grupo integrado ya sea por seres humanos, programas, materiales que están dentro de un mismo espacio físico (Sánchez et al. 2018). Para el estudio se contó con 60 docentes de la Institución educativa de Pachacamac

Muestra

En este caso se trató de una muestra censal, es decir fue igual a la población

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica son los pasos que sigue el investigador con el fin de recolectar los datos (Carrasco, 2016). En el estudio fue la encuesta, que tuvo como instrumento el cuestionario. Este viene hacer un conglomerado de preguntas que trata de dar respuesta a las variables que se estudia.

Validez

Es el nivel que posee un instrumento para llevar a cabo la medición de lo que es objeto de medida (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso la validación se dio de acuerdo al criterio de los expertos, los que revisan la construcción interna del instrumento, para ver si cumple con ciertos rasgos como son la claridad, pertinencia y relevancia, de ser así indicarán la suficiencia como para ser usado. Los expertos son tres los que pueden ser metodólogos o temáticos.

Confiabilidad

Está determinado por las veces que se aplica un instrumento y da similares

resultados (Hernández et al., 2018). Para determinar la confiabilidad el instrumento, este fue aplicado a un grupo de 20 personas, los que poseen rasgos similares a los del estudio. Los resultados del cuestionario fueron trabajados con Alfa de Cronbach. En la gestión educativa se obtuvo 0,862 y en el liderazgo educativo 0,848, lo cual indica que existe una alta confiabilidad, ya que los datos son trabajados poniendo como parámetros entre 0 y 1.

3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio se solicitó el permiso para la aplicación al director de la Institución Educativa de Pachacamac, el mismo que me facilitó el permiso respectivo. Los docentes que participaron lo hicieron de forma voluntaria y anónima, en la que el investigador mantuvo el respeto en todo momento a los participantes. Las personas que se comprometieron a participar y no estuvieron el día de la aplicación fueron enviados a su correo o a través del WhatsApp. Luego por teléfono se agradeció su participación. Los datos que se obtuvieron fueron puestos en Excell para su procesamiento con el SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Con la finalidad de realizar el análisis estadístico se acudió al uso del paquete estadístico SPSS versión 26. Asimismo, los datos desde un punto de vista descriptivo se presentaron en tablas con valores porcentuales y absolutos. Por otro lado, para hallar la prueba de hipótesis se hizo el contraste con Rho de Spearman de la hipótesis general y las específicas.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se tomó en cuenta durante todo el trabajo los principios éticos como la justicia, que hizo que todos sea tratados de la misma forma, la beneficencia, la no maleficencia, es decir los datos no se empleó con el fin de hacer daño, del mismo modo gozaron todos de autonomía, tomaron su decisión de participar sin que nadie les obligue. Se tomó en cuenta el consentimiento informado y en cuanto a las referencias se colocaron en orden alfabético con el uso del manual APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable gestión educativa

Tabla 1

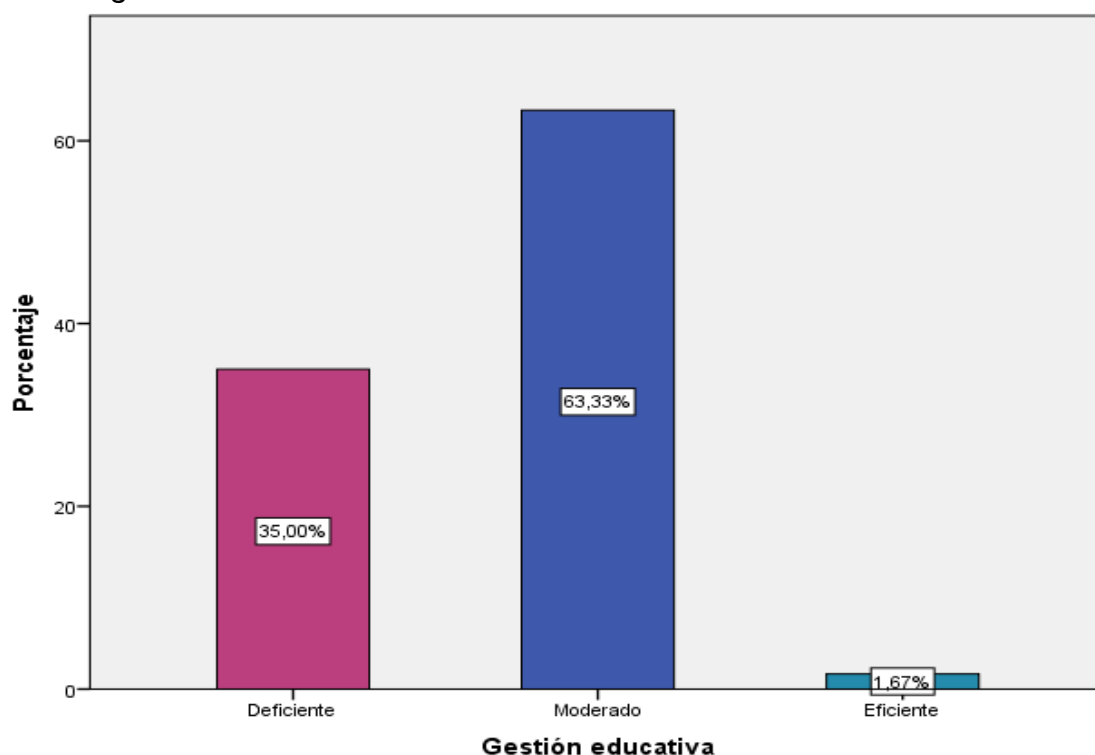
Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	35,0	35,0	35,0
	Moderado	38	63,3	63,3	98,3
	Eficiente	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 1

Variable gestión educativa



De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 35.0% de los encuestados perciben que se realiza una gestión educativa de nivel deficiente, mientras que el 63.3% refiere que el nivel es moderado. Sin embargo, solo el 1.7% señala que la gestión ambiental se desarrolla en un nivel eficiente, según lo manifestado por los encuestados en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022.

Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable gestión educativa

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión educativa

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Planificación	Deficiente	23	38.3
	Moderado	37	61.7
	Eficiente	0	0.0
Organización	Deficiente	22	36.7
	Moderado	36	60.0
	Eficiente	2	3.3
Dirección	Deficiente	29	48.3
	Moderado	30	50.0
	Eficiente	1	1.7
Control	Deficiente	26	43.3
	Moderado	32	53.3
	Eficiente	2	3.3

Fuente: Base de datos

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión educativa es posible afirmar que, la prevalencia de los datos se encuentra en el nivel moderado, con porcentajes que van desde 50.0% (dimensión dirección), 53.3% (dimensión control), 60.0% (dimensión organización) y con un 61.7% (dimensión planificación).

Mientras que en cuanto al nivel deficiente resulta en menor proporción al nivel moderado, es así que en lo referido al nivel de la dimensión organización el porcentaje de recurrencia es de 36.7%, con un 38.3% en cuanto a la dimensión planificación, 43.3% referido a la dimensión control y finalmente con un 48.3% en cuanto a la dimensión dirección según lo manifestado por los docentes encuestados en una institución educativa de Pachacamac en el año 2022.

4.2. Resultados descriptivos de la variable liderazgo educativo

Tabla 3

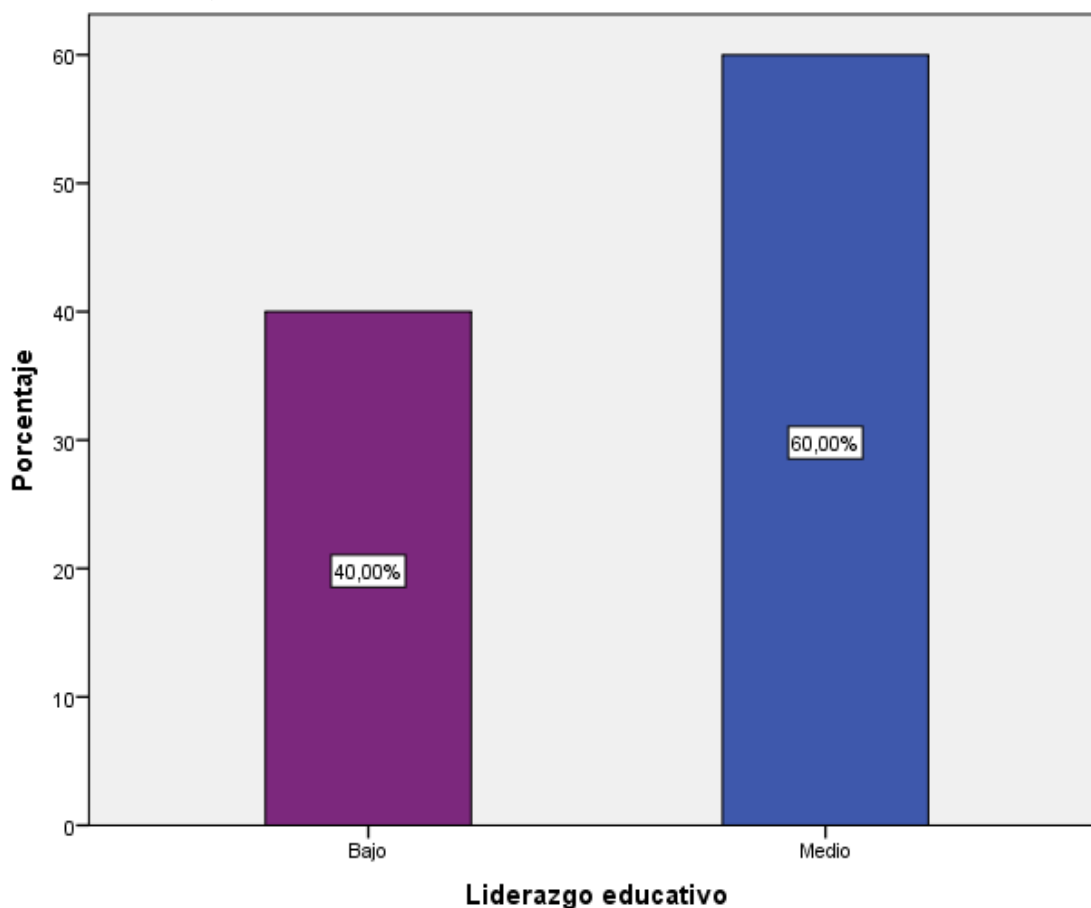
Distribución de frecuencias del liderazgo educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	40,0	40,0	40,0
	Medio	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 2

Variable liderazgo educativo



De la tabla 3 y figura 2, se observa que el 40.0% de los encuestados perciben que su nivel de liderazgo educativo es de nivel bajo, mientras que el porcentaje restante equivalente al 60.0% perciben que el nivel de liderazgo educativo es de nivel medio según lo manifestado por los docentes encuestados en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022.

Resultados descriptivos según las dimensiones del liderazgo educativo

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo educativo

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Motivación intelectual	Bajo	25	41.7
	Medio	35	58.3
	Alto	0	0.0
Motivación inspiracional	Bajo	30	50.0
	Medio	30	50.0
	Alto	0	0.0
Desarrollo personal	Bajo	18	30.0
	Medio	42	70.0
	Alto	0	0.0
Influencia idealizada	Bajo	19	31.7
	Medio	41	68.3
	Alto	0	0.0

Fuente: Base de datos

En cuanto a las dimensiones de la variable liderazgo educativo se tiene que desde la percepción de los encuestados se tiene que la recurrencia de los datos se concentra en el nivel medio con porcentajes que van desde el 50.0% (motivación inspiracional), 58.3% (motivación intelectual), 68.3% (influencia idealizada), y el 70.0% en lo referido a la dimensión desarrollo personal. Mientras que en menor proporción los datos se ubican en el nivel bajo, es así que el 30.0% (dimensión desarrollo personal), con un 31.7% (dimensión influencia idealizada), 41.7% (dimensión motivación intelectual) y finalmente con un 50.0% (dimensión motivación inspiracional) según lo referido por los docentes encuestados en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022.

4.3. Resultados inferenciales

En cuanto al análisis estadístico de las variables y dimensiones, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman (Rho).
- Regla de decisión: Si: $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el año 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el año 2022.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la gestión educativa y liderazgo educativo

		Liderazgo educativo	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	.730**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 5, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .730 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre las variables involucradas en el estudio, con lo cual se puede interpretar que, frente al desarrollo de una gestión educativa adecuada existe la probabilidad de un elevado nivel de liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la gestión educativa y las dimensiones de la variable liderazgo educativo

		Motivación intelectual	Motivación inspiracional	Desarrollo personal	Influencia idealizada
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,409**	,412**	,574**	,599**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.409) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual del liderazgo educativo. Así mismo, según el coeficiente Rho de Spearman (.412) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional. De igual modo, existe una relación significativa, positiva y moderada (.574) entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal. Finalmente, según el coeficiente Rho de Spearman (.599) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada, desde la percepción de los docentes en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio se fijó como objetivo relacionar las variables gestión educativa y liderazgo educativo, para ello se aplicó Rho de Spearman para medir dicha correlación, la recolección se hizo con dos cuestionarios, una para cada variable y luego se evidenció cómo funciona las dimensiones de ambas variables para darles explicación. Previo a sustentar con resultados, el trabajo se sustenta en trabajos anteriores los que se realizaron en el contexto internacional y también nacional. Los estudios fueron recopilados de tesis y artículos científicos para dar explicación a las variables trabajadas.

En la primera variable gestión educativa el nivel fue moderado con el 63,3%, mientras que en Pretell (2018) fue bueno en un 70%. Por su parte en el estudio de Vila (2018) la gestión educativa fue eficiente en 52,1%. Sin embargo en Chachipanta et al. (2022) fue 54% nivel regular, al igual que Jiménez (2022) regular en 48,6%.

La gestión educativa tiene un rol importante en el aspecto educativo, que es éste que va orientar el sistema educativo y dependiendo de las estrategias que se apliquen funcionará efectivamente para el logro de los aprendizajes y de lo planeado para lograr los fines de las instituciones. (Yangali et al., 2018). El hecho de llevar a cabo una gestión educativa apropiada permite que todos se involucren con la institución, en la que se trabaje en equipo por un mismo fin, donde el escuchar y saber participar con sus ideas es bueno, sin que el director sea solamente el que tenga la razón.

Las gestiones deben de tener en cuenta que la colaboración de los miembros de la Institución es importante ya que de acuerdo a los principios de la gestión educativa se debe considerar la importancia de delegar funciones, también el hecho de coordinar con todos los miembros que forman parte de la organización y que cada uno conozca las funciones que debe llevar a cabo, tratando de llevar todo con transparencia y a través de un buen proceso de comunicación asertiva (Abanto y Castañeda, 2020).

En el objetivo general se planteó la relación de la gestión educativa con el liderazgo educativo para ello se consideró la hipótesis general para evidenciar dicha relación y se tuvo en cuenta para encontrar la correlación Rho de

Spearman, en la que el resultado fue 0,730 que nos lleva a afirmar que la correlación es alta y significativa. Al mismo tiempo indica que se cumple hipótesis alterna.

Este resultado de la correlación difiere con el encontrado por Pretell (2018) que obtuvo 0,668 de tipo moderada, al igual que Chachipanta et al. (2021), que tuvo la correlación de 0,645 también moderada, pero que coincide con Vila (2018) que obtuvo la correlación de 0,810 que es una correlación alta y Jiménez (2022) que tuvo la correlación de 0,826 también alta.

Estas variables tienen relación ya que el liderazgo educativo ayuda a que la gestión educativa, en la medida de que exista un líder que llegue fácilmente con sus ideas, su toma de decisiones ayudará a que la gestión educativa sea mejor y logre los objetivos que cada institución deben trazarse, porque deben tener un horizonte a donde apuntar

En los resultados de las dimensiones se tiene que en la planificación el nivel fue moderado en un 61,7%, mientras que en Chachipanta et al. (2021) fue 34,7% pero de nivel regular, al igual que Jiménez (2022) cuyo nivel fue regular en 46,5%.

El hecho de planificar debe ser clave en todas las organizaciones, ya que sin no hay planificación no hay rumbo en la institución, con ello se puede determinar lo que queremos lograr, nos permite hacer ajustes si es necesario, sin planificación se pierde el sentido del para qué hacer (Pretell, 2018)

En la dimensión organización tuvo resultado moderado en 60%, que difiere con Chachipanta et al. (2021), que estuvo en 37% pero de nivel bajo, mientras que en Jiménez (2022) el nivel fue regular pero con el 34%.

Estar bien organizado es uno de los pasos importantes en las organizaciones, el hecho que cada persona conozcalas funciones que va a desarrollar, teniendo en cuenta los tiempos precisos lleva a distribuir el trabajo de forma adecuada (Pretell, 2018).

En la dimensión dirección en los resultados el nivel fue moderado con un 50%, que difiere con Chachipanta et al. (2021), cuyo nivel fue bajo con un 37%, pero en Jiménez (2022) fue 34% nivel regular.

En relación a la dirección este juega un rol muy importante ya que direcciona el trabajo de los empleados para que estos lleven a cabo de la mejor manera, en la que el director sirva de guía, monitoree, supervise y evalúe para poder ver las posibles fallas (Pretell, 2018).

En la dimensión control tuvo resultado moderado de 53,3% que difiere con Chachipanta et al. (2021), que tuvo un nivel regular del 46% al igual que Jiménez (2022) que tuvo nivel regular del 35,6%.

Con esta dimensión se realiza la observación, se comprueba si todo lo planeado es ejecutado para poder ver si se logró todo lo que fue planificado (Pretell, 2018). Cada uno de estos pasos de la gestión educativa se debe llevar a cabo de manera responsable, ya que el éxito de la gestión justamente está el poder cumplir con todos ellos, en la medida que uno de ellos falle, es posible que no se logre los fines.

En el objetivo 1 se consideró la relación de la gestión educativa con la dimensión motivación intelectual y se llevó a cabo a través de la hipótesis 1. Para encontrar la correlación se tuvo en cuenta Rho de Spearman que obtuvo 0,409 como valor, lo que afirma que la correlación es moderada.

En la motivación intelectual tuvo como resultado un nivel medio del 58,3%, que difiere con Pretell (2018) que obtuvo un nivel regular del 66,7%. Hablar de este tipo de motivación es el hecho de la estimulación que tiene el líder para poder llegar a sus colaboradores, puede llegar hasta realizar esfuerzos extras para lograr lo que se propone (Pretell, 2018). Motivar a los demás no es tarea fácil pero si analizas los diferentes tipos de personalidad se puede lograr como lo plantea la teoría conductual en la que el líder motiva de acuerdo a los diferentes comportamientos (Pinto y Gutiérrez, 2015).

En el Objetivo 2 se llevó a cabo la relación de la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional, se planteó la hipótesis 2 y se encontró que el valor de la correlación con Rho de Spearman fue 0,412 lo que nos lleva a afirmar que se trata de una correlación moderada y se cumplió la hipótesis alterna.

En la dimensión motivación inspiracional se encontró que estuvo en el nivel medio del 50%, la misma que difiere con Pretell (2018) que estuvo en el nivel bueno del 56,7%. Esta dimensión permite que los líderes estén motivando constantemente a sus colaboradores para tener una visión compartida, para ello usan una comunicación asertiva, motivan a la realización del trabajo en equipo, dan ánimo a sus compañeros (Pretell, 2018). Si el líder logra motivar a todos sus compañeros de trabajo, todos trabajarán por el logro de los objetivos y el ambiente de trabajo ayudará a que los empleados se identifiquen con su institución.

En el objetivo 3 se tuvo en cuenta la relación de la gestión educativa con la dimensión desarrollo personal y dicha relación se llevó a cabo a través de la hipótesis 3 al aplicar Rho de Spearman que obtuvo el resultado de 0,574 que muestra que la correlación es moderada, se demostró la hipótesis alterna 3.

Del mismo modo en la dimensión desarrollo personal el nivel fue medio, en un 70%, mientras que en Pretell (2018) el nivel fue regular en 53,3%. En esta dimensión por un lado está el aspecto personal, la motivación que tiene el individuo en forma individual y por el otro lado está el grupo, en la que en base a la motivación pueden mejorara como personas y mejorar al grupo. Es importante la interrelación que desarrollen entre ellos y allí el líder tiene un rol importante. El hecho de que las personas se desarrollen de manera personal les motiva a realizar mejor su trabajo y que mejor si cuentan con el apoyo de su organización, les hace sentir importantes y en algunos casos les lleva a seguir avanzando y todo ello va en beneficio de la organización.

En el objetivo 4 se consideró encontrar la relación de la gestión educativa con la dimensión influencia idealizada. Dicha relación se dio a través del planteamiento de la hipótesis 4, para ello se tuvo en cuenta para encontrar la correlación a Rho de Spearman que arrojó como resultado 0,599 lo que lleva a sostener que se trata de una correlación moderada y al mismo tiempo se comprobó la hipótesis alterna.

Así mismo en relación a la dimensión influencia idealizada se encontró que estuvo en el nivel medio con 68,3%, en cambio en Pretell (2018) estuvo en el nivel regular de 60%. Esta dimensión tiene que ver con la forma que tienen las

personas para poder llegar a otras, se considera que tienen un carisma natural para poder influir sobre otras y siempre manteniendo una actitud de respeto y generando confianza.

En los resultados del estudio se encontró que el liderazgo educativo estuvo en nivel medio del 60%, que en el caso de Pretell (2018) fue bueno en 56,7%, mientras que en Jáuregui et al. (2022) fue regular en el 45,6%, lo mismo sucedió con Toledo (2020) que estuvo en el nivel regular en 52% y en Ruiz (2022) coincide ya que el nivel fue medio, al igual que en Jiménez et al. (2020) con el 45,7%. Por su parte Maya et al. (2019) nivel medio del 53%, al igual que en Orellana (2019) con el 52% nivel medio.

Los diferentes estudios tienen como resultados entre moderado, medio y regular, lo que nos lleva a pensar que no hay un liderazgo efectivo, y que al haber diferentes tipos de liderazgo y los líderes desarrollan unos autocráticos, otros democráticos, otros transformacionales, que no necesariamente todos van a estar de acuerdo.

Hoy en día el liderazgo que tiene mayor auge es en el que participan todos, el líder solo se encarga de orientar y dar sus ideas, pero manteniendo el esfuerzo y la confianza de sus colaboradores. El liderazgo que menos funciona actualmente es el de tipo autocrático en el que el líder da las ideas y los demás deben acatar. Se debe considerar que todos pueden aportar ideas, buenas o malas y deben ser escuchados para tomar la que más se acerque a los planteamientos de la institución. Además el trabajador se siente importante cuando es partícipe de las decisiones.

La presente investigación considera importante la relación de estas dos variables ya que hoy en día se necesita que las gestiones educativas se potencien, pero para ello es esencial de que existan buenos líderes capaces de persuadir y cambiar a los colaboradores, de acuerdo a lo que se observa y es necesario que se ponga en práctica como es la innovación constante y el trabajo en equipo.

Se espera que los docentes tomen conciencia de que es necesario cambios en la educación, si se quiere tener una educación de calidad, la que se ha visto de alguna forma afectada con dos años de educación virtual, pero que

se puede mejorar siempre y cuando todos los docentes sean conscientes de esta situación y que no podemos dejar de lado los medios tecnológicos que son parte esencial en la actualidad en la educación.

El estudio tuvo en el proceso para encontrar los resultados la aplicación de dos instrumentos que son puestos al servicio de la investigación para el desarrollo de trabajos similares. Los resultados encontrados nos permiten afirmar que todavía falta mucho por hacer tanto en la gestión educativa como el liderazgo, pero que se puede mejorar en la medida que todos se identifiquen con su institución y creen las condiciones para mejorar el aspecto educativo, ya que la razón de ser de todo docente son los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión educativa se relaciona de manera directa, alta ($Rho = .730$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con el liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

2. La gestión educativa se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .409$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión motivación intelectual del liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

3. La gestión educativa se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .412$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión motivación inspiracional del liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

4. La gestión educativa se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .574$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión desarrollo personal del liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

5. La gestión educativa se relaciona de manera directa, moderada ($Rho = .599$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión influencia idealizada del liderazgo educativo en una institución educativa de Pachacamac en el presente año 2022; con lo cual la cuarta hipótesis específica queda demostrada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de la Institución Educativa Pachacamac que coordine con centros de formación para realizar talleres de coaching que ayuden a que las personas que tienen ciertas cualidades de liderazgo, desarrollen de forma adecuada, inclusive el director pueda evidenciar si realiza un buen liderazgo como para llevar una buena gestión educativa.

Segunda:

Que los directivos hagan convenios con los Colegios de Psicólogos para realizar charlas que ayuden a la motivación intelectual tanto de directivos, como docentes, los que puedan aportar luego a la institución.

Tercera:

Que el director coordine con la UGEL para que brinde especialistas que realicen talleres con los docentes para mejorar el aspecto motivacional de tipo inspiracional, ya que algunos pueden tener las cualidades pero no lo desarrollan.

Cuarta:

Que el Director de la Institución se preocupe porque sus docentes se capaciten de forma constante y busque realizar convenios con algunas universidades para mejorar el nivel de los docentes y al mismo tiempo permita su desarrollo personal.

Quinta:

Que el director realice eventos con los docentes en los que participen especialistas en liderazgo para promover la influencia idealizada de los líderes y que al mismo tiempo ayuden a la comunicación asertiva entre el director y sus docentes.

REFERENCIAS

- Abanto, A. y Castañeda, E. (2020). *Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa N° 82019, La Florida- Cajamarca 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo - Perú.
- Aguerrondo, I. (2013). *The quality of education. Axes for its definition and evaluation. Quality and Equity in Education Program*. Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture. Doc. HTML <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anwar, H. (2018). Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic high school. *Journal Pendidikan Islam*, 4 (1), 75-86. DOI: 10.15575/jpi.v4i1.2250
- Briones (2014). *Border practices, pluralization and difference*. https://www.researchgate.net/publication/275032847_Briones_Claudia_y_Carlos_Del_Cairo_2015_Practicas_de_fronterizacion_pluralizacion_y_diferencia_Universitas_Humanistica_80_13-52
- Carnero, H. (2016). *Discovering the potencial of leadership*. Spain, Barcelona. Editorial Juventud. Biblioteca Nacional.
- Carrasco, S. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial San Marcos. Lima: Perú
- Chachipanta, J., León E. & Prieto, Y. (2022). Educational Management and its relationship with organizational leadership in the Educational Unit 11 de Octubre. *Digital Publisher* 7(1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Modelo Trujillo"*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo- Perú.

- Contreras, T. (2016). Pedagogical leadership, Teacher leadership and the role of school improvement: Theoretical approximation. *Proposals and representations*, 4(2), 231-284. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Correa, A., Álvarez, A. & Correa, S. (2021). *Educational management a new paradigm*. Fundación Americana Luis Amigó. Colombia. <https://guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- Díaz, W. (2016). *The secrets of leadership: How discover you are a leader*. Mexico. Promexa y Drago Editorial.
- Farfán, A., Mero, O. & Saenz, J. (2016). General considerations about educational management. Science domain. *Revista Dialnet*, 2, 179-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>
- Farfán M. y Reyes, I. (2017). Strategic educational management and school management of the teaching-learning process: a conceptual approach. *Revista Redalyc*, 28 (73), pp. 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Flores, E. (2010). *El tipo de Liderazgo del Director y los estilos de comunicación de los docentes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11153?show=full>
- Flores, M. (2017). *Gestión educativa y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. [Tesis para optar el grado de Maestra, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, N. y Rada, N. (2017). Strategies for empowering transformational youth leaders. *Social Science Magazine*, XXIII (1), 81-90

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. México. Editorial MCGraw Hill Education. ISBN: 978-14562-6096-5
- Ibrahim, A. y Mazin, S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational. *SAS Journal of Medicine (SASJM)*. <https://www.researchgate.net/publication/32586196>
- Izquierdo, M. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49918/Izquierdo_RMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jáuregui, J., Chávez, M., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). Directive leadership and teaching performance in Regular Basic Education. *Journal of Research in Educational Sciences*, 6 (23). ISSN: 2616-7964. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/503>
- Jiménez, G., Chávez, R., & Arteta, H. (2020). Empowerment and educational leadership in directors of the Local Educational Management Unit of Ferreñafe. *Revista Conciencia EPG*, 5 (1), 15-25. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-1.2>
- Jiménez, S. (2022). Educative Management and educative leadership; ICTS in improving competitiveness. *Revista de investigación científica de la Asociación Americana de Ciencias Neutrosóficas*, 19. ISSN: 2574-1101. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Lazwardi, D. (2018). Implementation of school-based Management. *Al-Idarah: Journal Kependidikan Islam*, 8(1), 32-49. <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/viewFile/3115/2162>
- Mateo, L. (2016). Leadership organizational commitment of the workers of a Public University of Lima and its relationship with some demographic

variables. *In Magazine IIPSI*, 9(1). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

Maureira, O. (2018). Educational Leadership practices: A evolutionary and illustrative look from its main frames, dimensions and most representative indicators. *Education Magazine*, 42 (1). DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22115>

Maya, E., Aldana, J. & Josía, I. (2019). Leadership Management and Quality Education. *Revista Dialnet*, 9. ISSN-L: 2542-3029

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%c3%8dA%20EN%20ADMINISTRACI%c3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%c3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ministerio de Educación-MINEDU (2019). *Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las Instituciones Educativas y programas de educación básica*. MINEDU. https://edn.www.gog.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N_011-2019-MINEDU.pdf

Montes, L. (2017). *Management skills and leadership techniques*. México. Editorial ideas propias

Mori, E. (2017). *The mistakes of leadership: Caes and things of leader*. Ecuador. Planet Editorial.

OCDE (2017). *Education at a Glance 2017. OECD Indicators*. Santillana Foundation. <https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/PANORAMA%20EDUCACION%202017.pdf>

Orellana, K. (2019). Principal's leadership and perceived teacher performance in a group of salvadoran private schools. DOI:

<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>. *Revista Internacional de Estudios en Educación*.
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206>

Pretell, E. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28531/pretell_em.pdf

Pinto y Gutiérrez (2015). Effectiveness of situational leadership styles from Approach of the Hersey and Blanchard model, in ARJÉ. *Revista de Postgrado FaCEUC*, 11 (20), 482-492 ISSN-e 2443-4442, ISSN-p 1856- 9153

Rodríguez, L. y Guiomar, B. (2018). Assessment of the teacher ' s performance in the subject Histology and Embryology. *Educación Médica Superior Magazine*, 32(3), 181–194. Recuperado de <http://scielo.sld.cu>

Rojas, M. (2016). Challengues to Peruvian Education in XXI st Century-Trujillo. *Latin American magazine of quality and efficiency in education. Cesar Vallejo University*. <http://www.redalyc.org/pdf/551/55143412016.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística*. (1era. Ed.)

Toledo, A. (2020). Managerial leadership and teaching performance. *Univalle Magazine*, 11 (30), 76-99.

<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Trelles, A. (2016). *Leadership is a feeling: Discover the leader inside you*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.

Oplatka, I. (2019). The emegence of educational management as a field of study in Latin America. *Electronic Education Magazine*, 13 (1), 253-276. ISSN 1982-7199. DOI. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993072>.

Pérez, J. (2010). *Administration and management from the perspective of Leadership Practices and the exercise of Human Rights at the Pedro*

Nufio Mixed Normal School. [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán] cervantesvirtual.com/obra/administracion-y-gestion-educativa-desde-la-perspectiva-de-las-practicas-de-liderazgo-y-el-ejercicio-de-los-derechos-humanos-en-la-escuela-nomal-mixta-pedro-nufio/

Ruiz, M. (2020). *What is educational leadership? Because it is important? Management in educational centers*. <https://www.flup.es/liderazgo-educativo/>

Ruiz, V. (2022). Directive leadership and administrative management of public educational institutions UGEL 01 of Lima. *Integrity magazine and university autonomy*, 5 (17).
DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>

Siliceo, A., Angulo, B. y Siliceo, F. (2016). *Leadership the gift of service*. México, D.F. McGraw Hill.

United Nations Organization for Science and Culture UNESCO (2020). *Management Manual for directors of educational Institutions*.

Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de I Red N° 09. Ate Vitarte-2016*. [Tesis de Maestría, Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, L. (2016). *Liderazgo decisional distribuido, condiciones y razones asociadas a su mayor o menor recurrencia en establecimientos municipales que implementan planes de mejoramiento educativo*. [Tesis doctoral, Universidad Playa Ancha, Valparaíso, Chile].

Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04-Comas,2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M.y Chahuara. (2018). The relationship between decisión-making and educational management in university management teachers. *INNOVA Research Journal*, 3(8), pp. 60-76. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. URL: <https://www.uide.edu.ec/>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia							
Título: Gestión educativa y liderazgo educativo en una Institución educativa de Pachacamac, 2022							
Autor: Fernández, Doris							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable(X): GESTIÓN EDUCATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución</p>	<p>Existe relación entre la gestión educativa y el Liderazgo Educativo en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica:1 Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación intelectual en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022.</p> <p>Hipótesis específica:2 Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p> <p>Hipótesis específica:3 Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión desarrollo personal en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022.</p> <p>Hipótesis específica 4</p>	Planificación	-Planificación de los documentos de gestión -Crea programas educativos -Planificación de los recursos de la I.E.	1 - 8	<p>Escala: ordinal</p> <p>Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Buena (118-160) Regular (75-117) Mala (32-74)</p>
			Organización	-Organización de implementos -Organización de recursos humanos -Organización de recursos financieros	9 - 16		
			Dirección	-Realizar acciones de representación de la I.E. -Tener la capacidad de tomar decisiones	17-24		
			Control	-Nivel de supervisión -Grado de control -Comparación de logro de objetivos	25-32		
			Variable(Y): LIDERAZGO EDUCATIVO				

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022?</p>	<p>Educativa pública de Pachacamac-2022</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar si existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p>	<p>Existe relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en una Institución Educativa pública de Pachacamac-2022</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	<p>Escala y valores</p> <p>Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bueno (118-160) Regular (75-117) Malo (32-74)</p>
			Motivación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> -Determina sobresalientes decisiones produciendo acuerdos -Genera ideas innovadoras y diálogo -Investiga sobre la modernización -Genera el trabajo creativo 	1-8		
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza con aliento las tareas -Hay congruencia en su actuar entre lo que comunica y realiza -Aprecia la creatividad de cada individuo -Fomenta e impulsa el trabajo colaborativo 	9-16		
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> -Resuelve las sugerencias de cambio -Manifiesta solidaridad con su ámbito labora -Interés por el crecimiento de la entidad -Manifiesta disposición por el avance académico 	17-24		
Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> -Posee humorismo -Lidia con sus emociones -Ensalza sus progresos 	25--32					

				-Muestra determinación ante las dificultades		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas con frecuencias y valores absolutos se presentará en tablas y gráficos de barras,			
Nivel: Básica. TIPO: descriptivo, Correlacional MÉTODO: Hipotético, Deductivo DISEÑO: No experimental,. MÉTODO: Hipotético, deductivo ENFOQUE: Cuantitativo,	POBLACIÓN: 60 docentes TIPO DE MUESTRA: Censal	Variable X: Gestión educativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - Variable Y: Liderazgo educativo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	INFERENCIAL: La contrastación de la hipótesis se hará con la prueba de Rho de Spearman			

ANEXO 2: Operacionalización

Tabla: Operacionalización: de la variable liderazgo directivo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
LIDERAZGO EDUCATIVO	El liderazgo directivo se relaciona con el poder tener desempeño en sus funciones	El liderazgo se relaciona y apoya a poder relacionar el trabajo colaborativo a un bien común	Motivación intelectual	-Elige las óptimas decisiones	CUESTIONARIO Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				-Desarrolla conocimientos innovadores	
-Investiga modernización					
-Promueve la creatividad					
Motivación inspiraciona	-Desarrolla con optimismo las actividades				
	Leitwood (2010):			-Imparte ecuanimidad en su accionar	
				-Aprecia la creatividad	

			decada individuo
			-Impulsa el trabajo colaborativo
		Desarrollo personal	-Esclarece en sus propuestas de cambio
			-Manifiesta consideración con su entorno
			-Muestra interés por la I.E
			-Expresa interés por los aprendizajes
		Influencia Idealizada	-Posee buen sentido del humor
			-Tiene dominio de sus emociones
			-Demuestra alegría en sus avances
			-Demuestra ser tolerante

Operacionalización de la variable gestión educativa

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTU AL	DEFINICIÓN OPERACION AL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
GESTION EDUCATIVA	<p>Pretell (2018)</p> <p>La gestión educativa es un proceso que se relaciona con las acciones en la administración en el ámbito escolar “, para la mejora educativa</p>	<p>Proceso que ayuda y tiene como estrategia, el poder promover la calidad de los sistemas de enseñanza, para promover, incorporar y suscitar acciones para poder mejorar las prácticas educativas en las que se considera: planificación, organización, dirección y control</p>	Planificación	Planificación de los documentos de gestión	<p>CUESTIONARIO Escala de Likert</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>

	<p>responder a las necesidades educativas locales, regionales”. (MINEDU, 2009)</p>				
					elaboración de los programas educativos
		Organización			Organización de los implementos
					Organización de los recursos humanos
					Organización de los recursos financieros
		Dirección			Realizar acciones de representación de la I.E
					Tener la capacidad de tomar decisiones
					Nivel de Supervisión

			Control	Grado de control y comparación de logro de objetivos	
--	--	--	---------	--	--

ANEXO 3: Ficha técnica

Adaptado de Aurelia Chaves Rojas

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor	Aurelia Chavez Rojas
Año	Universidad César Vallejo. 2016
Adecuación	Marleny Giovana Pretell Enciso. Universidad César Vallejo. 2018
Objetivo	Conocer la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa
Dimensiones	La variable liderazgo directivo se disgrega en las siguientes dimensiones: Motivación intelectual, Motivación inspiracional, Desarrollo personal, Influencia Idealizada
Administración	Individual
Duración	Para la solución del formato se requiere de 10 a 15 minutos de tiempo.
Validez	La validez del instrumento es mediante el procesamiento estadístico.
Índice de fiabilidad	Se halló mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia interna equivale a Alfa = ,931
Escala de medición	Ordinal: 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
Re codificación	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Autor	Aurelia Chavez Rojas
Año	Universidad César Vallejo. 2016
Adecuación	Marleny Giovana Pretell Enciso. Universidad César Vallejo. 2018
Objetivo	Conocer la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa
Dimensiones	La variable gestión educativa se disgrega en las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control
Administración	Individual
Duración	Para la solución del formato se requiere de 10 a 15 minutos de tiempo.
Validez	La validez del instrumento es mediante el procesamiento estadístico.
Índice de fiabilidad	Se halló mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach cuya consistencia equivale a Alfa = ,897
Escala de medición	Ordinal 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 4 = siempre
Re codificación	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno

ANEXO 4: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado profesor(a):

El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración y responda con sinceridad.

Marque con un "X" la respuesta que considere acertada, según la siguiente escala de valoración:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Dimensión	Nº	ÍTEMS	ÍNDICES				
			1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTELLECTUAL	01	Plantea alternativas de solución y genera ideas innovadoras.					
	02	Considera diferentes perspectivas y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la IE					
	03	Muestra entusiasmo al desarrollar sus labores, desarrollando sus responsabilidades					
	04	Reflexiona y busca estrategias para mejorar su labor dentro de la institución					
	05	Utiliza diversas estrategias de enseñanza frente a situaciones que son un problema					
	06	Trabaja objetivos o criterios en forma articulada.					
	07	Se incentiva a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo continuo					
	08	Considera al equipo directivo como buenos líderes democráticos.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	09	Muestra coherencia en relación a su actuar y lo que dice					
	10	Demuestra optimismo					
	11	Presenta autoridad frente a los logros institucionales					
	12	Muestra orgullo al trabajar como director					
	13	Es riguroso y estricto, pero siempre practica el buen trato					
	14	Muestra capacidad para poder superar adversidades que					

		susciten						
	15	Muestra ser competente en su trabajo con los docentes						
	16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor docente						
DESARROLLO PERSONAL	17	Explica sus propuestas con claridad ante los demás						
	18	Practica la empatía y comprende las situaciones y adversidades de los docentes.						
	19	Promueve el desarrollo de las capacidades, destrezas y potencialidades con sus colegas						
	20	Reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los docentes de la IE						
	21	Incentiva la buena comunicación antes la toma de decisiones en relación a situaciones que pueden afectar a la institución						
	22	Es próximo a los miembros de la comunidad escolar						
	23	Denota crecimiento individual en aspectos académicos						
	24	Muestra un trato igualitario con sus colegas, sin distinciones por motivos personales o profesionales (formación de grupos)						
INFLUENCIA IDEALIZADA	25	Practica un trato adecuado frente a dificultades que crean perplejidad o incertidumbre en la I.E						
	26	Valora las apreciaciones de los estudiantes						
	27	Mantiene buen sentido del humor y carisma en el aula						
	28	Propone alternativas de solución coherentes y válidas a los problemas de la institución educativa						
	29	Demuestra capacidad al organizar y dominar su tiempo de forma eficaz						
	30	Demuestra capacidad para variar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan evitando ser inflexible en su comportamiento						
	31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos y administrativos						
	32	Afronta los diferentes conflictos de forma profesional						

CUESTIONARIO
GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado Profesor (a):

El presente cuestionario es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración y su respuesta sincera.

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada, según las siguientes alternativas:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Dimen	N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
			1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1	Desarrolla la capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional					
	2	Planifica las diferentes propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa					
	3	Incluye la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros					
	4	En el momento de la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos					
	5	Incorpora proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional					
	6	Denota los procesos de gestión: institucional, administrativo y pedagógico en el plantel.					
ORGANIZACIÓN	7	Participa en la organización de actividades de la Institución Educativa					
	8	Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCI, y Otros)					
	9	Planifica la carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa					
	10	Delega funciones acordes a la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.					
	11	Administra recursos en función al cumplimiento de las actividades educativas.					

	12	Organiza los procesos administrativos y los recursos económicos que maneja					
DIRECCIÓN	13	Cumple con los documentos de gestión					
	14	Realiza coordinaciones Interinstitucionales					
	15	Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo					
	16	Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo					
	17	Actualiza los documentos como el PEI, PAT, PCI y Otros					
	18	Realiza coordinaciones Interinstitucionales					
	19	Estimula de forma constante a los docentes y administrativos cuando tienen aciertos					
	20	Tiene reuniones de coordinación de forma constante con los docentes y administrativos para el logro de los aprendizajes					
	21	Comunica e informa al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes					
	22	Lidera las actividades institucionales con frecuencia					
CONTROL	23	Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativo					
	24	Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos					
	25	Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores					
	26	Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo					
	27	Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo					
	28	Realiza control concurrente antes de las diferentes actividades que desarrolla el plantel					

Anexo 5: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Desarrolla la capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	x		x		x		
2	Planifica las diferentes propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	x		x		x		
3	Incluye la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
4	En el momento de la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos	x		x		x		
5	Incorpora proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	x		x		x		
6	Denota los procesos de gestión: institucional, administrativo y pedagógico en el plantel.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en la organización de actividades de la Institución Educativa	x		x		x		
8	Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCI, y Otros)	x		x		x		
9	Planifica la carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa	x		x		x		
10	Delega funciones acordes a la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	x		x		x		
11	Administra recursos en función al cumplimiento de las actividades educativas.	x		x		x		
12	Organiza los procesos administrativos y los recursos económicos que maneja	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cumple con los documentos de gestión	x		x		x		
14	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
15	Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	x		x		x		
16	Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	x		x		x		
17	Actualiza los documentos como el PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
18	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
19	Estimula de forma constante a los docentes y administrativos cuando tienen aciertos	x		x		x		
20	Tiene reuniones de coordinación de forma constante con los docentes y administrativos para el logro de los aprendizajes	x		x		x		
21	Comunica e informa al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	x		x		x		

22	Lidera las actividades institucionales con frecuencia	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No
23	Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativo	x		x		x	
24	Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	x		x		x	
25	Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	x		x		x	
26	Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	x		x		x	
27	Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	x		x		x	
28	Realiza control concurrente antes de las diferentes actividades que desarrolla el plantel	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

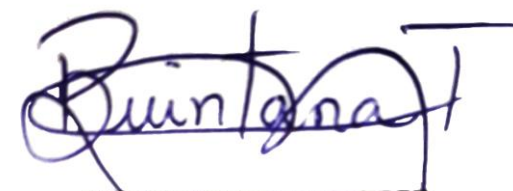
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DRA. Quintana Tenorio, Bethy de Jesús** **DNI: 0777819**

Especialidad del validador: Dra. En Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de Julio del 2022


 BETHY QUINTANA TENORIO
 DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intelectual							
1	Plantea alternativas de solución y genera ideas innovadoras.	x		x		x		
2	Considera diferentes perspectivas y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la IE	x		x		x		
3	Muestra entusiasmo al desarrollar sus labores, desarrollando sus responsabilidades	x		x		x		
4	Reflexiona y busca estrategias para mejorar su labor dentro de la institución	x		x		x		
5	Utiliza diversas estrategias de enseñanza frente a situaciones que son un problema	x		x		x		
6	Trabaja objetivos o criterios en forma articulada.	x		x		x		
7	Se incentiva a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo continuo	x		x		x		
8	Considera al equipo directivo como buenos líderes democráticos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra coherencia en relación a su actuar y lo que expresa	x		x		x		
10	Muestra optimismo de manera constante	x		x		x		
11	Presenta autoridad frente a los logros institucionales	x		x		x		
12	Muestra orgullo al trabajar como director	x		x		x		
13	Es riguroso y estricto, pero siempre practica el buen trato	x		x		x		
14	Muestra capacidad para poder superar adversidades que susciten	x		x		x		
15	Muestra ser competente en su trabajo con los docentes							
16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor docente							
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Explica sus propuestas con claridad ante los demás	x		x		x		
18	Practica la empatía y comprende las situaciones y adversidades de los docentes.	x		x		x		
19	Promueve el desarrollo de las capacidades, destrezas y potencialidades con sus colegas	x		x		x		
20	Reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los docentes de la IE	x		x		x		
21	Incentiva la buena comunicación antes de la toma de decisiones en relación a situaciones que pueden afectar a la institución	x		x		x		
22	Su relación es muy cercana a los miembros de la comunidad escolar	x		x		x		
23	Denota crecimiento individual en aspectos académicos	x		x		x		
24	Muestra un trato igualitario con sus colegas, sin distinciones por motivos personales o profesionales (formación de grupos)	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Practica un trato adecuado frente a dificultades que crean perplejidad o incertidumbre en la I. E.	x		x		x		
26	Valora las apreciaciones de los estudiantes	x		x		x		
27	Mantiene un buen sentido del humor y carisma en el aula	x		x		x		
28	Propone alternativas de solución coherentes y válidas a los problemas de la institución educativa	x		x		x		
29	Demuestra capacidad al organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	x		x		x		

30	Demuestra capacidad para variar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo, evitando ser inflexible en su comportamiento	x		x		x	
31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos y administrativos	x		x		x	
32	Afronta los diferentes conflictos de forma profesional	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. Quintana Tenorio, Bethy de Jesús DNI: 0777819

Especialidad del validador: Dra. En Educación

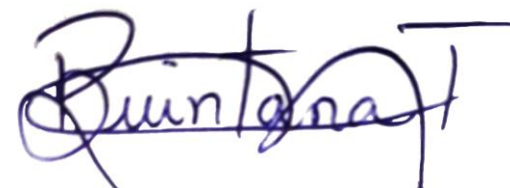
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Julio del 2022



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Desarrolla la capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	x		x		x		
2	Planifica las diferentes propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	x		x		x		
3	Incluye la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
4	En el momento de la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos	x		x		x		
5	Incorpora proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	x		x		x		
6	Denota los procesos de gestión: institucional, administrativo y pedagógico en el plantel.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en la organización de actividades de la Institución Educativa	x		x		x		
8	Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCI, y Otros)	x		x		x		
9	Planifica la carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa	x		x		x		
10	Delega funciones acordes a la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	x		x		x		
11	Administra recursos en función al cumplimiento de las actividades educativas.	x		x		x		
12	Organiza los procesos administrativos y los recursos económicos que maneja	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cumple con los documentos de gestión	x		x		x		
14	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
15	Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	x		x		x		
16	Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	x		x		x		
17	Actualiza los documentos como el PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
18	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
19	Estimula de forma constante a los docentes y administrativos cuando tienen aciertos	x		x		x		
20	Tiene reuniones de coordinación de forma constante con los docentes y administrativos para el logro de los aprendizajes	x		x		x		
21	Comunica e informa al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	x		x		x		
22	Lidera las actividades institucionales con frecuencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativo	x		x		x		

24	Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	x		x		x		
25	Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	x		x		x		
26	Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	x		x		x		
27	Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	x		x		x		
28	Realiza control concurrente antes de las diferentes actividades que desarrolla el plantel	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mondragón Vásquez, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Dr. En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Julio del 2022

 Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
 DNI N° 40769191
 Telf. 966905999
 Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intelectual							
1	Plantea alternativas de solución y genera ideas innovadoras.	x		x		x		
2	Considera diferentes perspectivas y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la IE	x		x		x		
3	Muestra entusiasmo al desarrollar sus labores, desarrollando sus responsabilidades	x		x		x		
4	Reflexiona y busca estrategias para mejorar su labor dentro de la institución	x		x		x		
5	Utiliza diversas estrategias de enseñanza frente a situaciones que son un problema	x		x		x		
6	Trabaja objetivos o criterios en forma articulada.	x		x		x		
7	Se incentiva a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo continuo	x		x		x		
8	Considera al equipo directivo como buenos líderes democráticos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra coherencia en relación a su actuar y lo que expresa	x		x		x		
10	Muestra optimismo de manera constante	x		x		x		
11	Presenta autoridad frente a los logros institucionales	x		x		x		
12	Muestra orgullo al trabajar como director	x		x		x		
13	Es riguroso y estricto, pero siempre practica el buen trato	x		x		x		
14	Muestra capacidad para poder superar adversidades que susciten	x		x		x		
15	Muestra ser competente en su trabajo con los docentes							
16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor docente							
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Explica sus propuestas con claridad ante los demás	x		x		x		
18	Practica la empatía y comprende las situaciones y adversidades de los docentes.	x		x		x		
19	Promueve el desarrollo de las capacidades, destrezas y potencialidades con sus colegas	x		x		x		
20	Reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los docentes de la IE	x		x		x		
21	Incentiva la buena comunicación antes de la toma de decisiones en relación a situaciones que pueden afectar a la institución	x		x		x		
22	Su relación es muy cercana a los miembros de la comunidad escolar	x		x		x		
23	Denota crecimiento individual en aspectos académicos	x		x		x		
24	Muestra un trato igualitario con sus colegas, sin distinciones por motivos personales o profesionales (formación de grupos)	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Practica un trato adecuado frente a dificultades que crean perplejidad o incertidumbre en la I. E.	x		x		x		

26	Valora las apreciaciones de los estudiantes	x		x		x	
27	Mantiene un buen sentido del humor y carisma en el aula	x		x		x	
28	Propone alternativas de solución coherentes y válidas a los problemas de la institución educativa	x		x		x	
29	Demuestra capacidad al organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	x		x		x	
30	Demuestra capacidad para variar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo, evitando ser inflexible en su comportamiento	x		x		x	
31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos y administrativos	x		x		x	
32	Afronta los diferentes conflictos de forma profesional	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. Vásquez Mondragón, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Dra. En Educación

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Julio del 2022



 Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
 Dni N°40769191
 Telef. 966905999
 Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Desarrolla la capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	x		x		x		
2	Planifica las diferentes propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	x		x		x		
3	Incluye la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
4	En el momento de la elaboración de los Diseños Curriculares tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos	x		x		x		
5	Incorpora proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	x		x		x		
6	Denota los procesos de gestión: institucional, administrativo y pedagógico en el plantel.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en la organización de actividades de la Institución Educativa	x		x		x		
8	Conoce los documentos normativos (PEI, PAT, PCI, y Otros)	x		x		x		
9	Planifica la carga horaria de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa	x		x		x		
10	Delega funciones acordes a la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	x		x		x		
11	Administra recursos en función al cumplimiento de las actividades educativas.	x		x		x		
12	Organiza los procesos administrativos y los recursos económicos que maneja	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cumple con los documentos de gestión	x		x		x		
14	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
15	Motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	x		x		x		
16	Coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	x		x		x		
17	Actualiza los documentos como el PEI, PAT, PCI y Otros	x		x		x		
18	Realiza coordinaciones Interinstitucionales	x		x		x		
19	Estimula de forma constante a los docentes y administrativos cuando tienen aciertos	x		x		x		
20	Tiene reuniones de coordinación de forma constante con los docentes y administrativos para el logro de los aprendizajes	x		x		x		
21	Comunica e informa al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	x		x		x		
22	Lidera las actividades institucionales con frecuencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	

23	Supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativo	x		x		x		
24	Realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	x		x		x		
25	Realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	x		x		x		
26	Incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	x		x		x		
27	Valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	x		x		x		
28	Realiza control concurrente antes de las diferentes actividades que desarrolla el plantel	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cienfuegos Malpartida Dennis DNI: 40637945

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Julio del 2022



Dr. Mg. Cienfuegos Malpartida Dennis
Especialista en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intelectual							
1	Plantea alternativas de solución y genera ideas innovadoras.	x		x		x		
2	Considera diferentes perspectivas y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la IE	x		x		x		
3	Muestra entusiasmo al desarrollar sus labores, desarrollando sus responsabilidades	x		x		x		
4	Reflexiona y busca estrategias para mejorar su labor dentro de la institución	x		x		x		
5	Utiliza diversas estrategias de enseñanza frente a situaciones que son un problema	x		x		x		
6	Trabaja objetivos o criterios en forma articulada.	x		x		x		
7	Se incentiva a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo continuo	x		x		x		
8	Considera al equipo directivo como buenos líderes democráticos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra coherencia en relación a su actuar y lo que expresa	x		x		x		
10	Muestra optimismo de manera constante	x		x		x		
11	Presenta autoridad frente a los logros institucionales	x		x		x		
12	Muestra orgullo al trabajar como director	x		x		x		
13	Es riguroso y estricto, pero siempre practica el buen trato	x		x		x		
14	Muestra capacidad para poder superar adversidades que susciten	x		x		x		
15	Muestra ser competente en su trabajo con los docentes							
16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor docente							
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Explica sus propuestas con claridad ante los demás	x		x		x		
18	Practica la empatía y comprende las situaciones y adversidades de los docentes.	x		x		x		
19	Promueve el desarrollo de las capacidades, destrezas y potencialidades con sus colegas	x		x		x		
20	Reconoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los docentes de la IE	x		x		x		
21	Incentiva la buena comunicación antes de la toma de decisiones en relación a situaciones que pueden afectar a la institución	x		x		x		
22	Su relación es muy cercana a los miembros de la comunidad escolar	x		x		x		
23	Denota crecimiento individual en aspectos académicos	x		x		x		
24	Muestra un trato igualitario con sus colegas, sin distinciones por motivos personales o profesionales (formación de grupos)	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Practica un trato adecuado frente a dificultades que crean perplejidad o incertidumbre en la I. E.	x		x		x		
26	Valora las apreciaciones de los estudiantes	x		x		x		
27	Mantiene un buen sentido del humor y carisma en el aula	x		x		x		
28	Propone alternativas de solución coherentes y válidas a los problemas de la institución educativa	x		x		x		
29	Demuestra capacidad al organizar y dominar su tiempo de forma eficaz	x		x		x		
30	Demuestra capacidad para variar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo, evitando ser inflexible en su comportamiento	x		x		x		
31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos y administrativos	x		x		x		
32	Afronta los diferentes conflictos de forma profesional	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Cienfuegos Malpartida Dennis DNI: 40637945

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Julio del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: gestión educativa

Elementos muestrales	Gestión educativa																																$\sum_{i=1}^{32} It_i$	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32		
Encuestado 1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	2		72
Encuestado 2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	77	
Encuestado 3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	77	
Encuestado 4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	82	
Encuestado 5	2	2	2	1	1	1	2	1	2	4	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	61	
Encuestado 6	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	78	
Encuestado 7	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	3	2	2	3	87	
Encuestado 8	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	61	
Encuestado 9	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	73	
Encuestado 10	3	3	3	2	4	2	4	4	2	5	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	94	
Encuestado 11	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	74	
Encuestado 12	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	77	
Encuestado 13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	72	
Encuestado 14	3	4	1	5	1	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	4	4	1	1	3	77	
Encuestado 15	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	57	
Encuestado 16	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
Encuestado 17	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	5	1	66	
Encuestado 18	1	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	80	
Encuestado 19	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	54	
Encuestado 20	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	1	1	50	
	0.64	0.85	0.75	0.83	0.69	0.43	0.89	0.85	0.81	1.03	0.59	0.73	0.86	0.66	0.49	0.24	0.73	0.35	0.23	0.19	0.23	0.45	1.03	0.45	0.54	0.33	0.53	0.65	0.8	0.55	0.96	0.53	120.14	

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 19.8

La varianza de la suma de los items S_1^2 : 120

Número de items **K**: 32

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.862

Variable 2: liderazgo educativo

Elementos muestrales	Liderazgo educativo																																$\sum_{i=1}^{32} It_i$		
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32			
Encuestado 1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	61
Encuestado 2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	101		
Encuestado 3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	75		
Encuestado 4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
Encuestado 5	3	4	3	5	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	84		
Encuestado 6	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	67		
Encuestado 7	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	66		
Encuestado 8	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1	62		
Encuestado 9	3	4	4	5	1	1	4	3	3	5	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	82		
Encuestado 10	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	68		
Encuestado 11	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	60		
Encuestado 12	1	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	66		
Encuestado 13	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	82		
Encuestado 14	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	60		
Encuestado 15	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	80		
Encuestado 16	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	63		
Encuestado 17	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	93		
Encuestado 18	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	74		
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	72		
Encuestado 20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	70		
	0.66	1.04	1.03	1.3	1.19	0.79	0.95	0.81	0.44	1.49	0.65	0.51	0.46	0.41	0.69	0.6	0.63	0.25	0.1	0.51	0.5	0.23	0.45	0.86	0.51	0.66	0.73	0.71	0.75	0.75	0.46	0.63	121.94		

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 21.7

La varianza de la suma de los items S_r^2 : 122

Número de items **K**: 32

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.848

Anexo 6: Base de datos

Variable 1: gestión educativa

Encuestado	Gestión educativa																																$\sum_{i=1}^{32} I_{Ei}$	D1	D2	D3	D4	V1	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32							
E 1	4	2	3	2	2	1	3	1	4	4	2	2	4	1	2	3	3	4	3	2	2	4	3	1	1	2	4	4	2	4	3	3	85	18	22	22	23	85	
E 2	5	5	1	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	103	27	26	24	26	103	
E 3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	1	3	2	4	2	1	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	88	21	18	25	24	88	
E 4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	4	89	24	22	21	22	89	
E 5	2	2	2	2	4	1	5	3	4	1	5	3	5	1	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	81	21	24	17	19	81	
E 6	4	3	4	2	2	1	2	1	3	1	3	2	5	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	3	4	2	3	87	19	20	24	24	87	
E 7	4	1	3	2	3	1	5	1	2	4	4	3	3	1	1	1	3	4	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	79	20	19	21	19	79	
E 8	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	73	17	16	18	22	73	
E 9	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	84	24	22	18	20	84	
E 10	5	5	5	5	2	2	3	2	4	5	5	5	5	1	4	2	2	5	5	4	5	5	1	3	2	2	5	5	5	3	5	5	122	29	31	30	32	122	
E 11	4	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	89	20	24	22	23	89	
E 12	3	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	86	27	22	24	13	86	
E 13	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	3	4	2	1	2	2	4	4	2	2	3	3	92	24	21	25	22	92	
E 14	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	75	20	18	19	18	75	
E 15	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	85	25	21	20	19	85	
E 16	3	2	5	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	80	25	16	17	22	80	
E 17	2	1	3	1	4	4	2	5	1	2	3	3	1	3	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	75	22	21	17	15	75	
E 18	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	70	21	18	17	14	70
E 19	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	64	17	17	17	13	64
E 20	1	2	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	4	4	2	1	3	2	3	5	1	1	73	17	18	20	18	73	
E 21	4	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	64	17	16	16	15	64	
E 22	2	1	2	1	1	1	3	5	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	5	2	1	2	3	2	3	66	16	14	15	21	66	
E 23	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	2	70	19	18	17	16	70	
E 24	2	2	3	1	4	3	3	5	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	77	23	21	18	15	77	
E 25	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	82	22	22	21	17	82	
E 26	2	2	1	1	2	2	5	2	1	2	1	3	4	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	66	17	17	16	16	66	
E 27	3	5	5	2	2	1	2	1	2	5	5	3	5	1	2	3	2	3	5	3	5		2	2	3	2	3	5	5	1	2	5	95	21	26	22	26	95	
E 28	4	2	3	5	3	2	1	2	3	4	3	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	81	22	22	19	18	81	
E 29	2	1	1	1	5	5	1	5	1	2	3	3	4	4	5	2	5	1	1	1	1	1	3	5	4	5	1	1	2	1	1	2	80	21	24	18	17	80	
E 30	4	2	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	87	23	22	21	21	87	
E 31	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	4	105	25	27	28	25	105	
E 32	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	79	19	20	22	18	79
E 33	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	83	24	19	20	20	83	

E 34	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
E 35	4	1	5	1	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	4	4	1	1	3	3
E 36	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
E 37	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E 38	1	1	5	1	3	2	3	2	1	1	1	3	5	1	3	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	3	5	1	2
E 39	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1
E 40	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
E 41	2	3	5	3	4	2	3	5	1	4	3	3	5	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3
E 42	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3
E 43	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1
E 44	3	3	5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	5	2	2	2
E 45	2	2	5	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3
E 46	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	3	2
E 47	3	2	1	2	4	4	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2
E 48	5	5	1	5	2	2	2	2	4	5	2	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	1	1	2	3	5	5	5	3	5	5
E 49	4	3	3	3	1	1	3	5	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3
E 50	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3
E 51	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
E 52	3	2	5	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3
E 53	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	1	5	5	5	3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	3	2	2	1	1	2
E 54	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
E 55	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	1
E 56	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3
E 57	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
E 58	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
E 59	2	2	1	1	4	1	3	3	1	2	1	3	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1
E 60	4	2	3	5	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3

62
76
49
60
68
85
49
95
76
66
88
80
68
64
112
91
90
84
76
76
68
70
64
80
72
59
91

16	16	16	14	62
20	18	18	20	76
12	15	11	11	49
13	15	15	17	60
18	18	14	18	68
23	22	21	19	85
11	14	15	9	49
27	26	23	19	95
18	20	20	18	76
18	20	13	15	66
24	23	21	20	88
20	21	19	20	80
14	18	16	20	68
19	14	15	16	64
24	30	25	33	112
23	25	22	21	91
18	22	28	22	90
18	21	24	21	84
20	17	18	21	76
16	25	16	19	76
17	21	17	13	68
15	22	14	19	70
15	16	17	16	64
19	22	20	19	80
18	23	17	14	72
17	16	13	13	59
24	25	23	19	91

Variable 2: Liderazgo educativo

Encuestado	Liderazgo educativo																																$\sum_{i=1}^{32} It_i$	D1	D2	D3	D4	V2
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32						
E 1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	74	16	18	20	20	74
E 2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	82	20	21	20	21	82
E 3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	84	26	18	20	20	84
E 4	2	2	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	83	17	23	21	22	83
E 5	2	3	3	3	3	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	74	19	22	17	16	74
E 6	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	81	22	17	20	22	81
E 7	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	73	17	18	18	20	73
E 8	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	78	21	20	19	18	78
E 9	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	76	19	20	18	19	76
E 10	4	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	87	22	21	23	21	87
E 11	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	82	17	20	22	23	82
E 12	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	81	19	21	19	22	81
E 13	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	80	20	19	22	19	80
E 14	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	72	17	16	20	19	72
E 15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	76	17	19	19	21	76
E 16	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	79	19	20	19	21	79
E 17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	75	17	21	18	19	75
E 18	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	78	19	18	22	19	78
E 19	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	62	10	16	17	19	62
E 20	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	74	19	17	20	18	74
E 21	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	68	17	15	19	17	68	
E 22	3	2	3	3	2	3	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	70	23	13	15	19	70
E 23	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	78	19	20	19	20	78
E 24	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	74	22	17	20	15	74
E 25	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	72	16	16	21	19	72
E 26	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	19	17	18	16	70
E 27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	80	18	19	21	22	80
E 28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	74	17	17	20	20	74
E 29	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	78	21	20	18	19	78
E 30	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	78	18	21	20	19	78
E 31	3	3	5	4	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	90	28	19	23	20	90

E 32	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E 33	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
E 34	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
E 35	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
E 36	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	
E 37	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
E 38	4	2	4	3	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	1	4	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	
E 39	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
E 40	2	2	2	2	3	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2		
E 41	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
E 42	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
E 43	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
E 44	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E 45	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
E 46	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
E 47	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	
E 48	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E 49	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
E 50	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
E 51	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
E 52	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
E 53	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	
E 54	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	
E 55	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
E 56	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
E 57	3	2	1	3	2	2	3	5	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
E 58	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	
E 59	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E 60	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	

76
80
71
80
66
74
74
77
67
77
80
73
76
75
69
80
87
89
78
79
82
70
74
73
65
75
76
71
77

21	20	18	17	76
20	21	21	18	80
18	17	19	17	71
17	20	20	23	80
15	15	18	18	66
19	19	18	18	74
20	15	19	20	74
20	18	20	19	77
20	15	17	15	67
20	17	20	20	77
20	20	18	22	80
16	20	20	17	73
18	21	15	22	76
17	18	20	20	75
19	17	16	17	69
19	21	21	19	80
24	18	22	23	87
28	20	21	20	89
19	18	21	20	78
20	21	20	18	79
20	20	21	21	82
18	16	15	21	70
18	20	19	17	74
17	18	20	18	73
17	14	16	18	65
21	15	20	19	75
19	18	18	21	76
18	18	19	16	71
18	19	21	19	77

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escala y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
			Max	Min						
Gestión educativa	32	5=Siempre 1=Nunca	160	32	128	Eficiente Moderado Deficiente	118	160	42	43
							75	117		
							32	74		
Liderazgo educativo	32	5=Siempre 1=Nunca	160	32	128	Alto Medio Bajo	118	160	42	43
							75	117		
							32	74		
DIMENSIONES X										
Planificación	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Eficiente Moderado Deficiente	30	40	10	11
							19	29		
Organización	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Eficiente Moderado Deficiente	30	40	10	11
							19	29		
Dirección	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Eficiente Moderado Deficiente	30	40	10	11
							19	29		
Control	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Eficiente Moderado Deficiente	30	40	10	11
							19	29		

DIMENSIONES Y

	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Motivación intelectual	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto Medio Bajo	30 19 18	40 29 18	10 10 10	11
Motivación inspiracional	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto Medio Bajo	30 19 18	40 29 18	10 10 10	11
Desarrollo personal	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto Medio Bajo	30 19 18	40 29 18	10 10 10	11
Influencia idealizada	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto Medio Bajo	30 19 18	40 29 18	10 10 10	11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALDEZ ASTO JOSE LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y Liderazgo Educativo en una Institución Educativa Pública de Pachacámac – 2022", cuyo autor es FERNANDEZ PAUCARA DORIS ESTEFANY VIVIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 21.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALDEZ ASTO JOSE LUIS DNI: 06993871 ORCID 0000-0002-9987-2671	Firmado digitalmente por: JOSEVALDEZA el 12-08- 2022 20:48:36

Código documento Trilce: TRI - 0388562