

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La gestión educativa y el liderazgo directivo en las Instituciones
Educativas de Chaupimarca, 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Liderazgo y Gestión Educativa**

Autor:

Bach. Marianela Pilar BALDEON COLQUI

Asesor:

Mag. Jorge BERROSPI FELICIANO

Cerro de Pasco - Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDESCARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

La gestión educativa y el liderazgo directivo en las Instituciones

Educativas de Chaupimarca, 2022

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO

PRESIDENTE

Mag. Juan Antonio CARBAJAL MAYHUA

MIEMBRO

Mag. Abel ROBLES CARBAJAL

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0166-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Bach. Marianela Pilar BALDEÓN COLQUI

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA LIDERAZGO Y GESTION EDUCATIVA

Tipo de trabajo:

Tesis,

“LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHAUPIMARCA, 2022”

Título del trabajo

Asesor:

ASESOR: Mg. Jorge BERROSPI FELICIANO

Índice de Similitud:

28%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 09 de octubre del 2023.

Dr. Julio César Carhuaricra Meza
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco - Perú

c.c. Archivo
JCCM/EPG

SISGEDO -
Reg. Doc. 3826
Reg. Exp. 2128

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la maestría en Liderazgo y Gestión Educativa.

A mi amada hija JOICE JAZZIEL con todo mi amor y cariño por ser mi fuente de motivación e inspiración para podersuperarme día a día y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- A la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por brindarme las competencias académicas durante mi estadía en sus aulas.
- En particular, a mis padres y familiares por su apoyo incondicional durante el tiempo de mi preparación académica.
- A mi asesor de tesis por sus valiosos consejos y guía para lograr este objetivo.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar si existe una relación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Pasco en el año 2022. Para esto se ha focalizado a la institución educativa Integrada JEC Nro 31756 - Ricardo Palma de la provincia y región Pasco en Perú para establecer dicho trabajo. El afán de la investigadora es entender los parámetros de relación y para esto se aplicó un cuestionario a un total de 50 personas entre docentes y administrativos de la institución educativa tomando en cuenta las variables ya dimensionadas para recoger datos que sería importantes para el proceso de investigación. Se utilizó el estadígrafo de Coeficiente de Medición de Pearson para establecer el grado de relación entre variables y así validar cada una de las hipótesis planteadas. El resultado es que existe una relación de .908 de escala en lo que corresponde a una positiva alta y de tal manera se expresa una validez de la hipótesis general. Así se concluye que entre la gestión educativa y el liderazgo educativo existe una fuerte relación que hace que cada una de estas acciones esté estrechamente interacción para el buen funcionamiento de la institución educativa tanto los factores como planificación, proyección social, clima institucional y estrategias de motivación, además de la relevancia de la educación en la comunidad.

Palabras clave: Gestión educativa – liderazgo directivo.

ABSTRACT

This research aims to determine if there is a significant relationship between educational management and managerial leadership in educational institutions in Pasco in the year 2022. For this, the Integrated Educational Institution JEC No. 31756 - Ricardo Palma of the Pasco province and region in Peru has been focused to establish said work. The researcher desires to understand the relationship parameters and for this, a questionnaire was applied to a total of 50 people between teachers and administrators of the educational institution taking into account the variables already dimensioned to collect data that would be important for the research process. The Pearson Measurement Coefficient statistician was used to establish the degree of relationship between variables and thus validate each of the hypotheses. The result is that there is a relationship of .908 of scale in what corresponds to a high positive and in such a way the validity of the general hypothesis is expressed. Thus, it is concluded that between educational management and educational leadership, there is a strong relationship that makes each of these actions closely interact for the proper functioning of the educational institution, both factors such as planning, social projection, institutional climate, and motivation strategies. , in addition to the relevance of education in the community.

Keywords: Educational management - directive leadership.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo tiene un rol importante en cualquier actividad humana. Ya en su definición se plantea como el accionar de una persona en su rol de encabezar situaciones, acciones o planificaciones para el logro de un objetivo personal o común.

Ahora bien, estas directrices sociales se hacen mucho más imperativas y notorias en el ámbito educativo; tanto que el valor del liderazgo es crucial en todo lo concerniente a la material de guíade futuras generaciones, además de su relación con los procesos de gestión.

Ahora veremos una relación de similitudes tanto en el plano de la gestión y el liderazgo directivo,tanto así con sus estrategias para mantener motivados a los entes representativos de la misma. Se verá la importancia del clima institucional, así como su entorno social.

Esta tesis esta presentada en los siguientes capítulos: I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN donde se detallará y explicará el marco problemático, así como los objetivos de la investigación; II MARCO TEÓRICO donde es expondrá las bases teóricas de la investigación, alcances de antecedentes y las hipótesis que se probarán dentro del proceso; III METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN apartado en el que se planteará la forma aplicada en la investigación, sus métodos y técnicas así como los tratamientos estadísticos empleados; IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN donde se presentará y explicará los trabajos realizados, tanto en campo, así como los resultados alcanzados y la realización de las pruebas de hipótesis necesarias para alcanzar una discusión de resultados.

En suma, todos los factores que se puedan entender como ingredientes de la calidad educativa están supeditados a la gestión de ella misma. Es así que sus actantes son responsables e importantes en su aplicación oportuna, coherente y satisfactoria.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Bases teóricas científicas	13
2.3. Definición de términos básicos	29
2.4. Formulación de hipótesis	31

2.4.1. Hipótesis general	31
2.4.2. Hipótesis específica.....	31
2.5. Identificación de variables	31
2.5.1. Variable 1: gestión educativa	31
2.5.2. Variable 2: Liderazgo directivo	32
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	37
3.2. Nivel de investigación.....	38
3.3. Método de investigación	38
3.4. Diseño de investigación	38
3.5. Población y muestra.....	39
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	41
3.8. Técnicas de procesamiento de datos	41
3.9. Tratamiento estadístico	41
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	42

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	43
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	44
4.3. Prueba de hipótesis.....	51
4.4. Discusión de resultados.....	54

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cantidad de personas encuestadas eficazmente	44
Tabla 2: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión directiva.....	44
Tabla 3: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión pedagógica / didáctica.	46
Tabla 4: Resultados sobre la gestión educativa dimensión: comunitaria / administrativa / financiera	47
Tabla 5: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: estratégico/ ético.....	48
Tabla 6: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: pedagógico / comunitario	49
Tabla 7: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: Clima institucional	50
Tabla 8: Grados de correlación de R de Pearson.....	51
Tabla 9: Nivel de relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo	52
Tabla 10: Nivel de relación entre las estrategias de motivación y el liderazgo directivo	52
Tabla 11: Nivel de relación entre el clima institucional y el liderazgo directivo.....	53
Tabla 12: Nivel de relación entre el clima institucional y el liderazgo directivo.....	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión directiva	45
Figura 2: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión pedagógica / didáctica	46
Figura 3: Resultados sobre la gestión educativa dimensión: comunitaria / administrativa / financiera	47
Figura 4: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: estratégico/ ético	48
Figura 5: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: pedagógico / comunitario	49
Figura 6: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: Clima institucional.....	51

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Los directores de las instituciones educativas cargan sobre sus hombros una gran responsabilidad de representación y sobre todo de gestión, ahora bien, dentro del parámetro de gestión se encuentra una directriz que en sí se fundamenta en el buen manejo de su institución y para lograr ese manejo se requiere de una gran competencia en liderazgo y así el liderazgo en las organizaciones educativas es un tema apremiante en estos días. El mundo está lleno de desafíos que expresan la necesidad de un liderazgo educativo capaz de abordar y solucionar problemas desde la escuela hasta la gestión educativa. Con el surgimiento de esta nueva cultura, el papel del liderazgo en las organizaciones educativas requiere que se perciba de manera diferente para que las necesidades de la misma no sean invisibilizados y cubiertos por distractores. Un buen liderazgo conlleva una gran gestión en todas las dimensiones que se da administración educativa como Estratégica, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria (Minedu,2021).

En nuestro país, el sistema educativo sigue en retraso al desarrollo de otros sectores, seguido de un consejo escolar muy homogéneo centrado únicamente en la administración, donde aún se evidencian las prácticas autoritarias de los administradores y las exigencias normativas y verticales del Ministerio de Educación son aceptados. Los ejemplos incluyen una administración todavía descentralizada, directores de instituciones educativas que continúan participando en prácticas de enseñanza desfasadas que están lejos del aprendizaje, pocas herramientas de gestión funcional, cumplimiento normativo y solo se lleva a cabo el desempeño de una mera función. Sin embargo, existe la necesidad de una transformación efectiva hacia un proceso educativo más dinámico y funcional, tanto en la organización como en la estructura del sistema educativo, y que tenga un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes que la cultura local, necesita cambiar nivel, tanto a nivel local como nacional. La legislación educativa considera a los administradores como la autoridad principal de una institución educativa y su representante legal. Es responsable de la gestión pedagógica, administrativa e institucional; tiene a su cargo la organización, planificación, control y evaluación de toda la gestión, lidera el Consejo Consultivo Educativo Institucional, que es un órgano colaborador en la toma de decisiones unificadas, y representa como integrantes a todos los actores del sector educativo de cada país. . en el país; El líder promueve la práctica de relaciones humanas y sociales armoniosas. La promoción y desarrollo del proyecto educativo institucional es un documento administrativo plurianual importante e importante que orienta el trabajo pedagógico, administrativo e institucional como matriz de la documentación administrativa de toda la institución.

Además, es importante observar que el director del Centro Educativo sea consciente de su papel de liderazgo, para inspirar respeto y apoyo por lo que representa, y cómo se comunica con sus compañeros líderes; él tiene el poder e influencia, porque representa, articula y difunde valores en la organización que representan las más altas aspiraciones de sus integrantes. En las instituciones educativas del ámbito de Chaupimarca se ha puesto en carácter de debilidad un liderazgo protagónico que no conduce a la transformación de una educación acorde con el desarrollo de la comunidad tanto en la gestión, administración de las mismas; carece de carisma para trabajar con sus maestros y administrativos, no fomentan el entusiasmo por la tarea educativa y la comunicación es deficiente en el lugar de trabajo; además de una baja estimulación intelectual, es decir, no hay una reflexión constante sobre cómo mejorar el trabajo a partir de ideas innovadoras, y en definitiva, no hay inspiración e identidad, es decir, los procesos educativos se desarrollan sin claridad sobre la práctica de valores, metas, objetivos, prioridades. y con débil identidad institucional. Incluso las instituciones educativas regionales y locales desconocen esta realidad. Se ha observado que además de trabajar en equipos administrativos y educativos para resolver diversos problemas, los directivos también tienen muchos roles, y por lo tanto esperan del trabajo colaborativo de los docentes explorando problemas comunes. Una meta para cada institución educativa que es como señala Calero (1998), donde sabemos que las decisiones que conducen al éxito a nivel organizacional las toma el director. “Es importante que el director de la institución educativa reconozca su papel como líder.” Inspira respeto y obtiene apoyo por lo que representa a través de sus acciones y la forma en que trata a sus colegas. Los líderes tienen poder, autoridad e influencia. Los líderes son

poderosos no porque tengan autoridad legal, sino porque representan, articulan y promueven valores dentro de su organización que representan las más altas aspiraciones de sus miembros. A todo esto, el Ministerio de Educación ha propuesto estándares que deben cumplirse a nivel académico relacionado al logro de los aprendizajes de los estudiantes en el Currículo Nacional, así como estándares en el desempeño de los docentes en el Marco del Buen Desempeño Docente y aplicación de estándares en la gestión educativa a través del Marco del Buen Desempeño Directivo. En la institución educativa JEC N° 31756 Ricardo Palma del distrito de Chaupimarca, Pasco se evidencia una poca capacidad de liderazgo en la gestión educativa que se puede evidenciar dentro de los marcos de estándares de aprendizaje, atención a estudiantes, política de proyección social de la institución educativa, manejo de la atención educativa en el marco de la emergencia por COVID 19 y demás ciertos puntos negativos, desatenciones y falta de liderazgo para la óptima administración y manejo de la institución educativa. Las situaciones descritas generan una atención poco idónea, e intrascendente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

1.2. Delimitación de la investigación

Se ha propuesto desarrollar una investigación desde la óptica de lo posible y realizable, para lo cual se cuenta con filiación laboral en la Institución Educativa JEC N° 34756 Ricardo Palma, además de contar con flexibilidad y acceso a los datos. Es por los motivos antes expuestos que la investigación se delimita al ámbito del distrito de Chaupimarca, Pasco, Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

¿Determinar el nivel de la relación que existe entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?

1.4.2. Objetivos específicos

- a. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?
- b. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?
- c. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre la gestión

institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?

1.5. Justificación de la investigación

Enfoque social

La gran importancia de la gestión educativa se base en la realización de un buen liderazgo y a partir de ello la proyección social del mismo, por ende, el valor social de la investigación se funda sobre el estadio de valía social que se pueda entablar al ser se gran aporte para la relación educación y sociedad.

Enfoque educativo

La gestión educativa tiene un valor intrínseco que se evidencia en el manejo del a institución en las aristas estudiantiles, docentes, administrativas, conjuntamente con los valores extrínsecos de la misma como sus políticas sociales y comunales; su proyección a su entornomás cercano, sus relaciones con autoridades, así como con aliados estratégicos que cumplen roles de apoyo.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación de la investigación radica en el acceso a la información educativa en el distrito de Chaupimarca por la gran cantidad de instituciones educativas de los diversos niveles y modalidades que se atienden. Por ello, se abarca una sola institución de modo que se pueda obtener una data confiable y más acorde a los intereses de la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

Bernal (2015) en su investigación intitulada “Liderazgo Transformacional Sustentado en la Formación de Competencias para Restablecer Eficacia en Centros Educativos de Nivel Básico en México”, tiene como objetivo el acopio de información bibliográfica sobre el tema para luego compararlo entre sí y arribar a conclusiones. La investigación fue de corte cualitativo y tipo microetnográfico, además de usar como instrumentos la observación y la convivencia y entrevistas semiestructuradas en una población de 750 docentes de los que se usa una muestra de 150 directivos en a lo que profundiza en la muestra de 13 centros educativos de 3 alcaldías; a lo que llegan en resultados que la mayoría de directivos que forman parte de la muestra (8 directivos) consideran que las metas en las que se plantean no son cristalizadas por el cambio de política educativa en México que se da cada seis años aproximadamente, además de presentar que las reformas

educativas no pretenden la mejora de la calidad, sino solo un impacto político social para paliar las necesidades de los centros educativos; además de plantear como una simulación el proceso de cambio educativo que se genera en sus espacios. Las conclusiones a las que arriba la investigación se puede determinar como ; hacer valer la normatividad, uso de la mediación y la motivación para la solución de problemas son los fundamentos de la capacidad de directivo en la educación, así como el problema de la falta de apoyo en casa por parte de los padres de familia para con el proceso educativo se hace evidente en el cansancio de los docentes al atender a muchos estudiantes día con día, y que la calidad educativa mejorará con el compromiso de los actores educativos en valor de sus funciones y buenas relaciones.

Pestana (2009) en su investigación intitulada “Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados” tiene como objetivo teorizar sobre el liderazgo y la función de gestión educativa, usó el análisis bibliográfico para acceder a fuentes de contenido sobre la temática para contrastarlas y argumentar conclusiones, de esta manera, llega mencionar que el personal directivo debe establecer y poner en práctica la combinación de los diferentes sistemas de comunicación con todo su personal, se logre la integración, a fin de asegurar un trabajo coherente encaminado hacia objetivos comunes que despierten la iniciativa e innovación en el trabajo docente.

Maya y otros (2019) en su investigación intitulada “Liderazgo Directivo y Educación de Calidad” tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo directivo en la consecución de una educación de calidad tomando como población a un conjunto de docentes de la del Liceo Nacional “Manuela Lugo de Reyes” del municipio Tocópero del estado Falcón en Venezuela, y como

muestra a 1 directivo, 1 coordinador y 10 docentes usando como instrumentos de recolección de datos la observación directa y cuestionario conformado por 36 ítems; los primeros 18 ítems miden la opinión de los encuestados con relación a la variable Liderazgo Educativo y los restantes 18, la variable Calidad Educativa. Como resultados plantea que se obtuvo una correlación 0.19 lo que se plantearía como una correlación positiva muy baja, y con esto llega a la conclusión que el liderazgo directivo influye directamente en la consecución de una educación de calidad, es decir, que uno de los factores que hacen posible la denominada educación de calidad, es la presencia de un liderazgo directivo efectivo, asertivo, democrático, participativo, que involucre al personal docente en los planes de trabajo de modo activo y protagónico, cuando este estilo de liderazgo se hace presente, la organización camina hacia la calidad, cuando el director aplica otros estilos de liderazgo, la calidad en la gestión de una educación de calidad se deteriora y aleja de lo esperado en aras de conseguir una educación de calidad, en sus conclusiones llega a mencionar que el directivo establece y pone en práctica la combinación de diferentes sistemas comunicativos con su personal para así lograr lograr la integración y asegurar un trabajo coherente ligado a los objetivos planteados por la institución educativa y que despierte iniciativa e innovación.

Vislao-Correa, R. G. (2021) en su investigación intitulada “Gestión educativa del director y la calidad educativa en una institución educativa pública” tiene el objetivo de determinar la relación entre estilos de gestión educativa del director y la calidad educativa en una población en una población de 125 personas entre docentes, personal de servicio y comités de aula y una muestra de 95 personas de los mismos rubros ocupacionales; además uso la encuestas y

cuestionario como instrumentos que estaban compuestos por pruebas escritas. Se llegó a los resultados que existe una relación significativa entre de gestión educativa del director y la calidad educativa de 0.95 lo que considera una relación significativa fuerte lo que lo lleva a la conclusión de que la máxima prioridad es promover reformas educativas para cambiar la motivación, estructura y organización de la escuela para formar una educación ligada a la sociedad.

Nacionales

Alfaro (2017) en su trabajo de investigación titulado “El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta” menciona que tuvo como objetivo determinar las diferencias entre la gestión educativa en términos de los tipos de liderazgo que ejercen los directivos en una población de instituciones educativas del ámbito del distrito de Tinta , con una muestra de 2 instituciones; además implementaron el uso de dos cuestionarios de encuesta como instrumento para diagnosticar el tipo de liderazgo y otro para la gestión educativa; dando como resultado al existencia de diferencias significativas entre la gestión educativa según los diferentes tipos de liderazgo porque la gestión educativa se ve influenciada por el tipo de liderazgo que practican los directivos. Plante la conclusión de que es necesario que los directores deben de estar preparados y actualizados según los nuevos retos y desafíos para dirigir a las Instituciones educativas para alcanzar los niveles de calidad que esperan.

Campó (2021) en su investigación intitulada “Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular” plantea como objetivo determinara la relación entre la gestión educativa y el estilo de liderazgo transformacional de los directivos en una población de docentes de

la IE No 2076 y una muestra de 33 docentes usando la encuesta y entrevista como instrumentos bajo un enfoque hipotético-deductivo. Llegó a los resultados de encontrar una relación positiva en las tres hipótesis que planteó y que en general llega a una correlación positiva de 0.794, además concluye que los directores para actuar con liderazgo transformacional deben ser personas con metas objetivas, con una personalidad atrayente, saber comunicar sus deseos, poseer un dinamismo ejemplar, saber actuar en diferentes contextos, según la situación que se presente ya que la vida escolar es dinámica.

Arones Herrera, L. R. (2019). En su tesis intitulada “Percepción del liderazgo directivo y compromiso laboral del profesorado de organizaciones educativas públicas”, tiene como objetivo principal determinar el grado, dirección y significancia de la relación existente entre el liderazgo directivo transformacional y el compromiso laboral del profesorado de las Instituciones Educativas de gestión pública “Leoncio Prado”, “José A. Quiñones”, “Nicolás de Piérola”, y “Luis M. Monfort” de Vitarte en una población de 178 docentes de las cuatro instituciones educativas mencionadas, y usando una muestra probabilística de 123 docentes, para este proceso utilizó como instrumento de recolección de datos una ficha técnica de liderazgo transformacional, una ficha técnica de compromiso laboral con un inventario de ítems para cada ficha de 15 y 44 entradas respectivamente; como resultados obtuvo que las correlaciones son directas de moderada intensidad para la variable de compromiso laboral y de relaciones bajas directas en la de liderazgo transformacional directivo llegando en un resultado estadístico de probabilidad de 0.05. En sus conclusiones afirma que la variable de liderazgo transformacional genera una correlación directa

moderada de 0.41 y de liderazgo transformacional de 0.42 para los intereses de la presente investigación.

Locales

Sotelo (2018) en su tesis intitulada “El liderazgo directivo en el desarrollo de una gestión de calidad en la institución educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta –Ulcumayo - Junín, 2018” plantea como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el desarrollo de la gestión de calidad en una población de 30 docentes y usando una muestra de 10 docentes; para la aplicabilidad de los instrumentos de uso una encuesta y un cuestionario llegado a los resultados de encontrar una relación significativa positiva de 0.789 en un marco metodológico descriptivo y explicativo, de esta manera llega a la conclusión de que es importante contar con un sistema de incentivos al personal docente, reconociendo de forma efectiva la labor que viene desarrollando en la institución, convirtiéndose en un indicador de calidad educativa. Es necesario contar con un plan específico orientado al fortalecimiento de capacidades del personal docente, el cual debe ser desarrollado contando con el apoyo de aliados estratégicos el cual va a permitir mejoras en la gestión de la calidad educativa.

Villanueva (2019) en su tesis intitulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019” plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, y este fue aplicado en una población de 29 docentes de la IE Santa Rosa de Carhuamayo usando a 1 directivo y 20 docentes como muestra, para la aplicación de instrumentos usó dos cuestionarios, uno para el liderazgo pedagógico, y el otro para el desempeño docente ambos en un marco de diseño transeccional. Los resultados que se manifestaron fueron que la relación

entre variables es de 0.042 que implica una relación directa y positiva a esto llega a la conclusión que la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019 es significativa.

Tacuri (2017) en su tesis intitulada “Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017” menciona como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo de directores y de la motivación docente en una población de 100 docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Vicco y de una muestra de 44 docentes para esto se usó el instrumento de cuestionarios para cada variable dentro del marco de la investigación no experimental – correlacional. Los resultados de plantan en que existe una relación positiva y significativa estadística entre las dos variables y concluye que es urgente desarrollar habilidades de líder gestión pedagógica de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que, a su vez, se conviertan en agentes de cambio, transformación y movimiento hacia niveles cada vez más elevados de alto rendimiento académico, como en la gestión de los aprendizajes, de los estudiantes.

2.2. Bases teóricas científicas

Gestión Educativa

La gestión educativa está íntimamente relacionada a la gestión administrativa de la institución. Así, podemos entender que son al conjunto de procesos que conllevan a tomar decisiones y acciones que permitan llevar a cabo la realización de actividades pedagógicas efectivas, así como el seguimiento y evaluación de las mismas, Botero (2009), desde otra perspectiva se entiende que

se basa en el trabajo centralizado, individualista y burocrático, cuya tarea principal es facilitar los recursos técnicos, humanos, financieros, entre otros que puedan necesitar o requerir los centros educativos, Torres (2006). En gran medida son acciones y procesos que resisten, además de ser base de la educación *per se*, de este modo se refleja y presenta en la gestión de todas las dimensiones de la gestión y administración educativa. Entonces, la gestión es la organización de las personas para lograr objetivos determinados. En otras palabras, lo que los directivos que están tratando de hacer en primer lugar es la realización de metas y aspiraciones comunes. La gestión se caracteriza por una visión integral del potencial real de una organización para resolver situaciones o alcanzar objetivos específicos. Se define como un conjunto de acciones integradas para lograr un objetivo dentro de un período de tiempo específico. Esta es la actividad principal del gobierno y representa el eslabón medio entre la planificación y las metas concretas a alcanzar. La gestión en sí surge de la evolución natural del manejo como disciplina social influenciada por cambios en la forma de pensar sobre el mundo, las personas, los entornos económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos. La importancia de la gestión va de la mano con el lugar que ocupa una empresa en el desarrollo de la sociedad actual. La gestión permite que las personas se organicen en torno a objetivos específicos, lo que les permite monitorear y controlar constantemente el comportamiento humano dentro de la organización.

Dimensiones de la Gestión Educativa

A. Dimensión Pedagógica

Es el componente más relevante porque da sentido y marco al funcionamiento de la institución educativa. Se refiere al conjunto de

recomendaciones y prácticas de enseñanza y aprendizaje necesarias para alcanzar los objetivos que la institución pretende lograr y la sociedad requiere a modo de un perfil de egreso generado desde las instancias y planificación superiores.

Las propuestas se aclaran y formalizan a través de proyectos de diversos actores institucionales como proyectos curriculares institucionales (PCI), planificaciones anuales, unidades o proyectos de aprendizaje y así se establecen y definen los contenidos educativos, su organización y secuencia; además de los medios y estrategias, los criterios y formas de evaluación que, a la larga se convierten en el componente de manejo sustancial de la actividad pedagógica. Gestionar este aspecto, es decir, implementar la gestión pedagógica de acuerdo con las planificaciones curriculares implica entonces enfatizar el papel que debe desempeñar la institución educativa: impartir conocimientos, habilidades, para todos los estudiantes de la mejor manera posible, adecuando las recomendaciones a sus necesidades e intereses, garantizando al mismo tiempo la calidad y la equidad en el aprendizaje. Es necesario cavilar cómo gestionar este aspecto en la práctica de cada institución educativa, tanto como qué recomendaciones y prácticas pedagógicas se promueven mejorando las condiciones de aprendizaje. En general, los proyectos pedagógicos deben orientarse hacia el desarrollo de aprendizajes significativos y pertinentes basados principalmente en el desarrollo de competencia que sean de utilidad para la convivencia social y facilitando no sólo la matrícula de los estudiantes sino también la permanencia de los mismos en el sistema educativo, su progreso y la promoción oportuna del estudiante. Además de un proceso de educación

continua, cuando se orientan a repasar los fundamentos del quehacer docente, para que puedan profesionalizar su rol y abordar mejores enfoques. En resumen, el aspecto curricular educativo se refiere a la función principal de la institución educativa como la enseñanza, y las actividades de formación que realizan los profesores liderados por el director para cumplir un propósito establecido. A su vez estos se pueden expresar como:

- Planes y programas.
- Enfoque pedagógico con estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje.
- Relación con los estudiantes.
- Estilo de enseñanza.
- Actualización docente.
- Enfoque de evaluación.
- Orientación educativa y tutoría.

Así, la actividad educativa puede dividirse en dos elementos esenciales:

a. Objetivos del año lectivo

Estos a su vez, tienen una diferenciación que se establecen bajo los siguientes criterios:

Malla curricular: es el resultado de un proceso de selección en el que se establece qué saberes, dentro del rango de saberes como la cultura, disciplina, arte, deporte y que son contextualizados a la realidad de la institución educativa.

Propuesta pedagógica: Se identifica la diversificación de estrategias didácticas relacionadas con diferentes materias y/o áreas, promoviendo el acceso al aprendizaje con sentido, por múltiples vías y adaptándose a

las diferentes capacidades individuales.

Materiales didácticos para el aprendizaje y la enseñanza. Deben estar establecidos en concordancia con las planificaciones y usos de cada docente, además de establecer preceptos de calidad en su elaboración y uso.

La evaluación: Se plantea como el seguimiento de la formación de los estudiantes y el cómo aprenden y adquieren conocimientos que se consideran fundamentales y relevantes basados en competencias, así como el cómo atender las necesidades de educación especial, y como dar una explicación de los principios de administración educativa para garantizar la inscripción continua de estudiantes y una educación de mayor calidad.

b. La formación continua de docentes

En este apartado se debe de potenciar las competencias profesionales de directores y docentes a partir de la reflexión sobre la práctica diaria y el aporte de conocimientos externos, en un ambiente de respeto y cooperación. A su vez se compone de:

Equipos de trabajo colaborativo: Se enfoca en reflejar el conocimiento y la práctica pedagógica a través de reuniones periódicos y de carácter colegiado que hacen de la práctica docente una actividad participativa y de bien común. En estas reuniones se establecen parámetros de coordinación, acercamiento y confraternidad pedagógica entre docentes a fin de proponerse objetivos previos a un diagnóstico.

Capacitación, actualización y servicio docente: Las instituciones educativas que brindan formación y capacitación a sus docentes deben

estar alineadas para trabajar con miras a construir proyectos de preparación continua, a la medida de las necesidades y prioridades de los directores y docentes.

B. Dimensión Estratégica

Se constituye como un apoyo a la organización educativa porque articula la actividad educativa en los grupos de trabajo.

En este proceso se logra:

- La movilización de saberes y la adquisición de conocimientos.
- La transmisión de valores y la construcción de actitudes, así como de comportamientos propicios para la convivencia democrática y participativa.
- Desarrollar y fortalecer el trabajo en equipo.
- Desarrollar proyectos concretos y construir respuestas creativas. El trabajo en proyectos específicos tiene una larga tradición en la historia pedagógica. El proyecto, como una forma específica de organizar las actividades educativas, tiene objetivos para alentar a los docentes a abordar el problema. trabajar colaborativamente, a partir del procesamiento de información pertinente dentro del ámbito de trabajo colaborativo. Dado que los proyectos deben comenzar con temas específicos o problemas, esto ayuda a abordar preguntas reales, que surgen de aspectos de la realidad y, al mismo tiempo, desafía a los docentes sobre su capacidad para responder a posibles sugerencias de aplicaciones. En este sentido, el proyecto proporciona un marco que llama al cuestionamiento grupal, brindando una oportunidad para dar sentido común y compartir los hechos de la realidad circundante.

- Identificar y seleccionar un problema, organizar el trabajo, asignar tiempo y tareas a realizar, investigar, seleccionar y procesar información, distinguir lo esencial de las anécdotas, adquirir habilidades para utilizar diferentes medios y recursos, llegar a conclusiones, plantear nuevas preguntas, es una forma de resolver problemas organizacionales en el campo.
- Administrar el espacio y el tiempo institucional de manera que los actores como estudiantes, docentes e incluso padres de familia tengan la oportunidad de poder desarrollar sus actividades de forma productiva.
- Rediseñar y contextualizar las competencias educativas prioritarias establecidas por las políticas educativas y su integración en el proyecto institucional de la institución educativa.
- La garantía de las condiciones que la institución educativa ofrece a los alumnos al ingresar, su desarrollo y egreso.
- Aprovechamiento y coordinación de los recursos de los docentes y estudiantes.
- Construir un ambiente de trabajo democrático, cooperativo y participativo que facilite la comunicación y alcance el clima de convivencia necesario para establecer caminos comunes y estables.

C. Dimensión Administrativa

Lo administrativo se refiere a la previsión, distribución y articulación de los recursos; coordinación y alineación de las personas que integran la organización; y diseñar mecanismos de control para dar cumplimiento a las normas establecidas por los diferentes sistemas de gestión internos y externos, además como se articulan los mismos con los documentos de

gestión de la institución educativa.

Por el lado organizacional, es importante fomentar y evaluar el desarrollo de habilidades y competencias individuales y de equipo para construir proyectos educativos organizados. En los proyectos educativos, la institución se desarrolla y evoluciona de manera autónoma, capaz y flexible, adaptándose y transformándose a las exigencias y cambios de la situación social. Los actores de la comunidad educativa participan y actúan de acuerdo con la visión y misión que establece este instrumento. Además, se definen las responsabilidades y roles de cada individuo para lograr diversos objetivos estratégicos. Estas características aterrizan dentro de los documentos de gestión que pueden ser:

- Proyecto Educativo Institucional.
- Reglamento interno.
- Organigramas.
- Manual de funciones y procedimientos.
- Comisiones de trabajo.
- Canales de comunicación formal.
- Uso de tiempos y espacios.

Además de utilizar recursos e infraestructura con fines pedagógicos, nueva generación de propuestas pedagógicas, desarrollando estrategias para aumentar la matrícula y la permanencia, lo que requiere una actividad continua para ampliar el alcance de las decisiones y acciones de la organización. Por esta razón, para desarrollarse completamente, es muy importante que el componente administrativo se integre en el proceso de gestión de todos los aspectos de la institución educativa. Sin embargo, esta

dimensión tiene que estar sujeta a la realidad de la institución educativa y de esta manera evitar sesgos por lo que tiene que estar sujeta a medidas de diagnóstico personalísimo. Debe incorporarse a cada espacio de trabajo institucional de manera consensuada y armónica respetando su problemática y accediendo a sus propios recursos. Esta dimensión tiene como finalidad:

- Apoyar el fortalecimiento de la institución educativa en todas sus fases y dimensiones, así como contribuir a su autonomía.
- Reconocer que los aspectos administrativos y financieros requieren una gestión hacia el enfoque de la institución educativa y sus beneficiarios.
- Reconocer los límites y alcances de las formas tradicionales de hacer frente a la gestión educativa.
- Comprender que las escuelas pueden administrar y operar sus propios recursos y construir sus propias formas únicas de organización.
- Construir una nueva cultura común para resolver problemas de gestión educativa.
- Desarrollar un equipo de docentes con un fuerte compromiso con el trabajo colaborativo.
- Profesionalizar y capacitar al equipo directivo docente.

D. Dimensión Comunitaria

Este aspecto se refiere específicamente a la vinculación de las instituciones educativas con su entorno social, de manera que su proyección a la comunidad sea concordante con sus objetivos; así las asociaciones, organizaciones, empresas y otras organizaciones comunitarias, articulan claramente su misión y actividades entre sí. Para ello, es fundamental que la escuela y su gente traspasen los muros de la institución educativa y abran sus

puertas a la comunidad, con la intención de cooperar, participar y beneficiarse de lo que ofrecen las diferentes áreas de la institución.

Sobre la innovación, Altamirano y otros (2021) señalaron que los docentes veían el logro comunitario y la participación colectiva como desafíos institucionales. En cuanto a la declaración del señor Altamirano, cabe señalar que los docentes se están adaptando a esta emergencia, cambiando las prácticas docentes y adaptándose a las nuevas formas de educación virtual, y las instituciones educativas peruanas también deben adaptarse.

Las relaciones que la institución educativa establece con la comunidad pueden propiciar el establecimiento de redes de personas y organizaciones que expresen intereses y necesidades comunes. Pero no es fácil establecer esta trama relacional, porque requiere conocer el territorio que rodea a la institución educativa, participar en eventos y proyectos que se imparten en la sociedad local, generando una participación progresiva e incluyente. En otras palabras, se trata de gestionar una institución educativa que pueda acoger el entorno local, utilizando tanto sus propias capacidades y necesidades como las del entorno, y de esta manera lograr una simbiosis entre ambas partes que hagan productividad mutua para establecer oportunidades. Sin embargo, deben ser razonablemente evaluadas en relación con los riesgos y amenazas que presenta cualquier nuevo evento o cualquier nueva relación. Esta dimensión se puede establecer de las siguientes maneras:

- Restaurar el conocimiento ancestral de la comunidad educativa y sobre la cultura local sobre el medio ambiente.
- Organizar y participar en congresos y/o eventos sobre educación para la salud, seguridad vial, protección ambiental, integración de padres,

intermediarios y gobierno local.

- Planificar durante el año, al menos una actividad de impacto social educativo en la comunidad.
- Diseñar y gestionar proyectos de pasantías para estudiantes y docentes que promuevan el desarrollo institucional.

Características de la Gestión Educativa

La gestión educativa es un conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que posibilitan la práctica de la teoría explicativa de la enseñanza aprendizaje. Así, Carrasco (2002) plantea las siguientes características de la gestión educativa:

- **Es un proceso dinamizador:** La gestión educativa como conjunto de procesos y métodos no solo posibilita la gestión de empresas e instituciones educativas, sino que también proporciona los mecanismos adecuados para un cambio constante e innovador.
- **Es un proceso sistemático:** Los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa constituyen en un conjunto de elementos que están conectados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas.
- **Es un proceso flexible:** Como sistema posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa, y de esta forma pondera una actividad que se amolda a las necesidades de sus usuarios.
- **Más coordinación y menos imposición:** La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena gestión basada en esta estrategia tendrá

definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente.

- **Incluyente y participativa:** La inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.
- **Reflexiva:** Brinda espacio para la reflexión en la acción. Esto significa una revisión continua de las prácticas profesionales de quienes desempeñan funciones de supervisión, asesoramiento, gestión y docencia para asegurar el alcance de los objetivos propuestos. Se analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de planes estratégicos en las escuelas locales y cómo se pueden resolver situaciones específicas para agilizar la supervisión y los procesos educativos de las escuelas. El comportamiento reflexivo significa considerar la práctica como un objetivo de investigación, reconocer su extensión y mejorarla sistemáticamente. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, sino una forma de observar críticamente las actividades diarias.
- **Dialogo informado:** Como mecanismo para posibilitar la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, tutores, directores, asesores o miembros del equipo de mentores), facilita la expresión de ideas y opiniones y promueve consensos, metas, estrategias y Definir metas a establecer una mejora en la comunicación e interacción entre los diferentes actores educativos. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la

reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

- **Trabajo colegiado y colaborativo:** Motivación y apertura para integrar el potencial del equipo en un trabajo colaborativo donde los gerentes y consultores analicen, evalúen, acuerden, debatan, negocien y participen en discusiones intelectuales o académicas entre colegas. el mismo modo, promovemos este programa dentro de nuestras escuelas como un recurso para la construcción de consenso y la toma de decisiones con los líderes escolares y docentes. El trabajo colaborativo requiere un alto grado de compromiso y responsabilidad de cada miembro del equipo de atención para participar, colaborar, preguntar, confiar, anticipar y aceptar las necesidades de los demás, pero está inconcluso y avanza, es también el proceso interior. Esta es una práctica que parte del reconocimiento de las personas, sus necesidades y diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. Desarrollar una cultura inclusiva en la educación requiere de la participación de toda la comunidad educativa: jefes de departamento, supervisores, asesores técnicos, directivos, docentes, administradores escolares, estudiantes y padres de familia.

Liderazgo Directivo

El liderazgo es un tema ampliamente estudiado en la teoría de la gestión y la psicología organizacional. Es la capacidad de orientar y motivar a grupos de personas para lograr objetivos específicos. Existen varios enfoques teóricos del liderazgo, incluido el enfoque de rasgos, que se centra en las cualidades personales de un líder, como la inteligencia emocional y la positividad. Otro enfoque es el enfoque de contingencia. Esta establece que el liderazgo efectivo

depende del contexto en el que trabaja el líder. También existen enfoques de liderazgo situacional y transformacional que se enfocan en la relación entre los líderes y sus seguidores.

El liderazgo educativo se basa en la relación de todos los elementos. Se ha expresado en el juego entre la sensibilidad educativa y la innovación y creatividad de los líderes, y la coherencia con la visión de futuro de la organización que considera el desarrollo humano de su gente. Está pensado para ayudar a los profesores a resumir y organizar la información de su trabajo educativo. Esta línea de pensamiento describe tres estilos de liderazgo básicos del contexto de la educación y destaca su relación con el logro educativo. Sus sugerencias se enumeran a continuación. (Acuña & Bolívar, 2019).

- **Estilo autoritario:** Sobre todo, este estilo de liderazgo es mínimamente productivo. Esto se aplica a los estudiantes, ya que sabemos que los estudiantes se desempeñan mejor cuando se les obliga a ser más disciplinados y enfocados.
- **Estilo dejar hacer:** En las escuelas, esta instrucción no tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes.
- **Estilo democrático:** El estilo de liderazgo democrático tiene un efecto positivo en el rendimiento educativo del alumno y se encontró que es dominante en la mayoría de los directores de escuelas con alumnos de alto rendimiento.

Ahora bien, el liderazgo directivo es un conjunto de acciones que permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Así, esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal, Rodríguez (2016), mientras que se entiende por liderazgo directivo, que incluso

puede ser visto como una forma de encabezar acciones pedagógicas, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Bolívar (2010). En suma de ideas, se propone una fuente de valores y acciones que hacen que una persona tome el protagonista positivo del manejo de políticas educativas ya diseñadas y/o las mejore o rediseñe con el propósito de llevar una administración educativa eficiente y eficaz para el bien de los estudiantes y comunidad educativa.

Demostrar habilidades de liderazgo es un gran desafío para los directivos de las instituciones educativas, ya que, es la administración la Responsabilidad de esforzarse por transformar en su institución educativa en un sistema ágil y dinámico para lograr los resultados esperados según sus objetivos. La calidad de las instituciones educativas y del sistema educativo en su conjunto es la razón de ser de la capacidad de liderazgo y sus componentes.

En la teoría de los rasgos, "el liderazgo es innato, y las personas nacen líderes". Por lo tanto, la preocupación de estos autores es el carácter y las características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los no líderes. Se trataba de identificar los rasgos que se entienden como aspectos de los rasgos. Los autores que defienden estas teorías argumentan que hay mejores formas de liderar y que las variables de personalidad arraigadas permiten que ciertas personas lideren mejor.

Tipos de Liderazgo

Los tipos de liderazgo se pueden plantear según, (Sergiovanni, 2001) que formula lo siguiente:

- **Liderazgo técnico:** Tiene como misión planificar, organizar, coordinar, desarrollar y construir sistemas de gestión, así como generar medidas organizativas para asegurar la máxima eficiencia dentro de la institución educativa.
- **Liderazgo humanista:** Su deber es centrarse más en las relaciones humanas, y en las técnicas motivacionales a través de las habilidades blandas y los medios interpersonales, también promover y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para los miembros. Institución educativa.
- **Liderazgo educativo:** Su función es desarrollar programas educativos y de monitoreo. Diagnosticar problemas educativos, instruir y animar a los profesores, así como supervisar, evaluar y procesar el desarrollo del currículo.
- **Liderazgo simbólico:** Asume el papel de jefe, presta atención a la selección de objetivos, acciones que importan a los entes educativos, y recorrer las instalaciones. En el aula se mantiene un contacto directo y permanente con los alumnos, además de priorizar los intereses educativos, dirige las ceremonias y actividades formales y comunica una visión unificada a través de palabras y hechos.
- **Liderazgo cultural:** Tiene con rol del de definir, reforzar y articular valores, creencias y raíces culturales. Le da a la escuela su propia identidad. Continúa las tradiciones, conectando a los miembros de la comunidad escolar con la cultura escolar, desarrollando y manifestando un sistema de costumbres e identidad institucional. Con el tiempo, esto refleja la cultura escolar.
- **Liderazgo transformacional:** Los líderes transformacionales son aquellos que se enfocan en desarrollar y empoderar a sus seguidores y se esfuerzan

por motivarlos y motivarlos. Los líderes transformacionales tienen éxito en la creación de metas y objetivos desafiantes y gratificantes y en la movilización de los subordinados para perseguir esas metas. (Pedraga., 2016).

- **Liderazgo transaccional:** Este líder tiene un acuerdo con los seguidores sobre estas Metas y expectativas de recompensa. Así, sus acciones están orientadas a medir y controlar los criterios acordados, ya que se generan recompensas condicionadas cuando se alcanzan las metas. Las condiciones comerciales son bastante a corto plazo y los gerentes no buscan cambios importantes en la cultura organizacional. (Pedraga., 2016).

Es importante tener en cuenta sobre lo anterior que esto se debe a que permiten articular el potencial para proyectar un liderazgo consistente en las diversas aristas, lo que a su vez promueve sinergias al interior de la organización desde una perspectiva integral y holística, posibilitando diversos caminos para lograr un estilo de liderazgo educativo. Desarrollar un estilo de liderazgo significa dirigir una organización y demostrar a los miembros de la organización un conjunto de conductas y comportamientos comunes de quienes la dirigen. Sin embargo, esa persona no siempre puede exhibir un único estilo de liderazgo. Porque hay situaciones y contextos donde se justifica y hay que cambiar el estilo.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión. – También llamada administración se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión.

Educación. – Es la evolución, racionalmente conducida, de las facultades

específicas del hombre para su perfección y para la formación del carácter, preparándole para la vida individual y social, a fin de conseguir el mayor desarrollo posible”

Director. - Individuo o adalid encargado de direccionar las acciones educativas, administrativas, estratégicas, institucionales de una Entidad pública o privada.

Relaciones Humanas. - Son las destinadas a mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todos, fundamentada en el reconocimiento y respeto de la persona humana.

Normativas. - Es una recopilación de las normas que se encuentran vigentes. Aunque el concepto de normativa en derecho pueda ser sinónimo del concepto de ley, habitualmente se entiende la normativa como el conjunto de leyes o de reglamentos que regulan una materia común.

Relaciones cordiales. - Interrelación entre dos o más personas de manera afectiva, amistosa y sincera dentro de una organización o fuera de ella.

Motivación para el trabajo. - Nivel de estimulación que se crea o se promueve por parte del director y docentes en las instituciones educativas, tendientes a un mejor trabajo.

Liderazgo interpersonal. - Es el tipo de director activo y visible, pone énfasis en la interacción personal, se ajusta a una definición muy profesional.

Liderazgo administrativo. - Se basa primero en organizar y luego actuar, realiza técnicas administrativas donde implica la importancia dentro del procedimiento de control organizativo.

Líder carismático. - Los líderes carismáticos tienen un impacto excepcional en sus organizaciones. De vez en cuando surge un líder cuya gran visibilidad y carisma personal captan la conciencia del público. El líder responde a la

necesidad humana de ser apoyados en nuestro desarrollo.

Clima institucional. - Viene a ser el grado de cordialidad y afectividad que se da dentro de una institución educativa para el mejor desempeño de los docentes, directivos, alumnos, etc.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022.

2.4.2. Hipótesis específica

- a. Existe una relación significativa entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022
- b. Existe una relación significativa entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022
- c. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1: gestión educativa

La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, que implica tener una visión holística del entorno y las capacidades de la escuela, una gestión que articule la visión de lo educativo - cultural y que lidere procesos de comunicación con una visión holística e integral de las áreas de gestión directiva, académica - pedagógica, administrativa-financiera y de

convivencia y comunidad. Así, para Martínez (2012), la gestión educativa es la capacidad de establecer relaciones adecuadas entre la estructura organizacional, las estrategias, los sistemas, los estilos de liderazgo, las habilidades, las personas y las metas; se puede decir que es la capacidad de expresarse con claridad. recursos disponibles para lograr sus deseos.

Así como Díaz y Delgado (2014) aportan otra definición muy completa, al afirmar: "La gestión educativa se define como la organización, las personas integradas en ella y la capacidad de mejorar su propuesta educativa. Es un proceso sistemático que da sentido a las actividades de gestión". en el ámbito escolar en beneficio de la escuela." Se implementa a través de planes, programas y proyectos que optimicen recursos y generen procesos participativos en beneficio de la comunidad , y de los usuario que crean conveniente acceder al servicio.."

2.5.2. Variable 2: Liderazgo directivo

El liderazgo es la función clave de toda la dinámica de la organización, estratégica y procedimental, transmisora de directrices, condicionadora y potenciadora de ritmos, con enorme caudal informativo, en contacto directo con el ambiente, etc. además se integra en procesos de una triple naturaleza: técnicos, de interpretación de significados de acontecimientos de la vida del centro, y de capacitación de los profesores mediante la reflexión, para liberarse de sus dependencias de la organización.

Entonces, como afirma Rodríguez (2016): "Esta dinámica política de administración está íntimamente relacionada con la macroestructura del orden jerárquico, racional y lineal."

Además de que para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), El liderazgo directivo

significa guiar a las instituciones hacia niveles más altos de aprendizaje y crear las condiciones conducentes al desarrollo profesional y los resultados de los docentes.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1. GESTION EDUCATIVA	<p>Conceptual La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, que implica tener una visión holística del entorno y las capacidades de la escuela, una gestión que articule la visión de lo educativo – cultural. La gestión educativa es un conjunto de procesos teórico- prácticos integrados y relacionados, horizontal y verticalmente, al interior del sistema educativo para atender las demandas sociales hacia a la educación. La gestión educativa</p>	DIRECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Organigrama - Distribución de tareas - Clima institucional - Direccionamiento estratégico. - Mecanismos de comunicación. - Acuerdos, seguimiento y evaluación. 	<p>Nunca 0 Casi nunca 1 Regularmente 2 Casi siempre 3 Siempre 4</p>
		PEDAGOGICA / DIDACTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación y mejoramiento constantedel currículo. - Las practicas docentes que ayudan aconstruir el conocimiento. - Estrategias didácticas. - Los modelos pedagógicos. - Estilos de enseñanza - Criterios de evaluación de los procesos y resultado. 	
		COMUNITARIA	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto de la Institución. - Relación de padres e hijos. - Proyectos transversales. - Manual de convivencia. 	
		ADMINISTRATIVA /FINANCIERA	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos humanos. - Infraestructura. - Recursos financieros. - Materiales didácticos. 	

	<p>requiere de la participación e impulso de un liderazgo académico, este concepto y su aplicación eficaz permite transitar exitosamente por los proceso de cambio y repercute en la mejora de la gestión de las organizaciones (Reyes, Trejo, y Topete, 2017).</p>			
<p>2. LIDERAZGO DIRECTIVO</p>	<p>Conceptual</p> <p>El liderazgo es la función clave de toda la dinámica de la organización, estratégica y procedimental, transmisora de</p>	<p>ESTRATÉGICO / ÉTICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica contextos. - Desarrollar junto a otras personas la visión y los propósitos de una organización. - Utilizar información. - Definir problemas. - Ejercer los procesos de liderazgo para obtener las metas comunes. - Actuar éticamente para crear comunidades educativas. 	<p>Nunca 0 Casi nunca 1 Regularmente 2 Casi siempre 3 Siempre 4</p>

<p>directrices. El liderazgo directivo conlleva a lograr interacciones de calidad entre los miembros de su comunidad, con el fin de guiarlos hacia el logro de los objetivos institucionales en beneficio de los educandos (Monteiro y Leite, 2021) condicionadora y potenciadora de ritmos, con enorme caudal informativo, en contacto directo con el ambiente, Etc</p>	<p>ADMINISTRATIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El liderazgo administrativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los líderes académicos en la sociedad Pasqueña del siglo XXI. - Su responsabilidad es la de transformar las instituciones educativas en organizaciones ágiles y dinámicas que logren los resultados esperados. 	
	<p>PEDAGÓGICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar currículos apropiados y programas académicos junto a otras personas. - Desarrollar culturas escolares centradas en el aprendizaje. - Evaluar los resultados. - Proveer servicios al personal estudiantil. - Facilitar actividades de desarrollo profesional con la facultad dirigidas hacia el mejoramiento de la institución. 	
	<p>COMUNITARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entender a las escuelas como sistemas. - Involucrar a los ciudadanos y a las agencias de servicio. - Desarrollar comunicación efectiva y un programa de relaciones Públicas. 	
	<p>CLIMA INSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones entre los entes educativos. 	

Elaborado por el Tesista

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Según su finalidad es una investigación básica por que aspira a resolver un problema actual que tiende al análisis y la reflexión sobre el liderazgo directivo y la relación con la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas. Al respecto Carrasco (2005), indica que esta investigación se distingue por no tener propósitos aplicativos prácticos inmediatos bien definidos, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científicoexistentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

Según el nivel, es descriptivo correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre la gestión educativa y la relación con la calidad de educación. Al respecto, Carrasco (2005) Indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de

influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

3.2. Nivel de investigación

La investigación es de índole descriptiva simple porque busca conocer, identificar, describir las características de fenómeno social, y además describir un fenómeno o situación en una circunstancia temporal-espacial (Valderrama, S. - 2017)

3.3. Método de investigación

Está basado en el método de la investigación científica, Tamayo, (2004) indica que el método científico es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso, de observación empírica para anticipar soluciones a los problemas y contrastarlos con la realidad.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es el correlacional, según Vara, (2008) considera que este tipo de evaluación entre dos o más variables se usa para saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables e intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Docentes de la Institución Educativa Integrado JEC Nro 31756 - Ricardo Palma, Chaupimarca, Pasco, 2020

O₁ = Variable 1: Gestión educativa

O₂ = Variable 2: Calidad de la educación = Relación de las variables de estudio.

3.5. Población y muestra

Población: Instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco.

DANIEL ALCIDES CARRION	131 DOCENTES
03 ANTENOR RIZP PATRON LEQUERICA	71 DOCENTES
ELVIRA GARCIA Y GARCIA	20 DOCENTES
JESUS NAZARENO	20 DOCENTES
35001 CIPRIANO PROAÑO	47 DOCENTES
39 GERARDO PATIÑO LOPEZ	15 DOCENTES
31756 RICARDO PALMA	50 DOCENTES
IEE 35002 ZOILA AMORETTI DE ODRIA	32 DOCENTES
COLEGIOS ALFONSO UGARTE	20 DOCENTES
COLEGIO PARTICULAR MARISCAL CACERES	47 DOCENTES
IEP EUCLIDES	25 DOCENTES
IEP DIVINO MAESTRO	23 DOCENTES
TOTAL DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS	478 DOCENTES

Muestra

Muestreo intencional o de conveniencia

Según lo define Arias (2006), el muestreo Intencional u opinático, es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador, este método se caracteriza por buscar con mucha dedicación el conseguir muestras representativas cualitativa mente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir, cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar

intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra.

DOCENTES de la IE JEC No 31756 RICARDO PALMA, Chaupimarca, La Esperanza, Pasco, Pasco

DOCENTES NIVEL INICIAL	8
DOCENTES NIVEL PRIMARIA	17
DOCENTE NIVEL SECUNDARIA	21
ADMINISTRATIVOS	4
TOTAL DE DOCENTES	50

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, que según Carrasco ((2005, p.314) viene a ser una técnica adecuada para este tipo de estudio, por su utilidad, variabilidad, simplicidad y honradez de los datos que con ella se logra. Desde tiempos se utiliza esta técnica de investigación con relevante éxito.

De acuerdo con lo que indica Arias, (2012, p.72), el instrumento de evaluación se utiliza para la recolección de datos, “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. El instrumento a utilizarse es el Cuestionario, ya que Carrasco, (2005), considera al cuestionario como el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta más directa, mediante la hoja de pregunta que se le entrega a cada uno de ellos. Utilizamos diferentes instrumentos que nos ayudan a medir las variables, recoger información con respecto a las variables o sencillamente

observar el comportamiento de estas. Para el trabajo de investigación se recurre al empleo de cuestionarios o test que son básicos para medir las características de las variables, los mismos nos sirven para medir distintas variables conductuales, en especial lo concerniente a resultados del aprendizaje.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Se seleccionó por idoneidad del instrumento con la naturaleza de la investigación, dado que la recolección de datos se da bajo una actividad de presencial de la persona *in situ* de su realidad y situación contextual en el marco de la problemática del acceso al agua potable, además de que se validó por juicio de expertos.

3.8. Técnicas de procesamiento de datos

El análisis de datos se realizará después que los datos se organicen, y se usará el aplicativo de Microsoft Excel para la agrupación de dato y organización de los mismos, además del aplicativo SPSS para la tabulación y procesamiento de datos.

3.9. Tratamiento estadístico

Se utilizará principalmente el coeficiente de correlación de Pearson tiene el objetivo de indicar cuán asociadas se encuentran dos variables entre sí por lo que: Correlación menor a cero: Si la correlación es menor a cero, significa que es negativa, es decir, que las variables se relacionan inversamente. Así como La correlación de Pearson, mide la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariado conjunta. Es decir que d_i , es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Helsinki 1964 asume que los participantes en esta investigación tienen derecho a la información, derecho a negarse a participar en la investigación o derecho a negarse a proporcionar información, pero esto se basa en la comunicación y la comprensión del propósito y la amistad. consentir. Ingresé la información requerida dentro del tiempo asignado. Se cuenta con la aprobación de la IE JEC N° 31756 RICARDO PALMA para la aplicación de este proyecto, además de que para la aplicación del instrumento de investigación a cada usuario se le planteará su consentimiento y anonimidad de su participación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El propósito de la investigación es la de contraponer la gestión educativa y el liderazgo directivo, por lo que la relación entre estas variables tenía que estar inmersa en la aplicación del instrumento (cuestionario de 21 ítems y 2 dimensiones) a un total de 50 personas entre docentes y administrativos de la IEI No 31756 “Ricardo Palma” de La Esperanza distrito de Chaupimarca, provincia y región de Pasco. Así la aplicación del proceso investigativo tuvo una duración de 7 días hábiles dado que los sujetos de investigación tuvieron que brindar su disposición y tiempo para la aplicación del cuestionario. Se tuvo una incidencia del total de la muestra (50 personas) muy a pesar de las observaciones y negativa iniciales, dado que algunos docentes suponían represalias o actitudes negativas por parte de sus directivo, sin embargo, luego de la explicación y la muestra del documento de autorización que se había tramitado, se pudo concluir con la aplicación satisfactoria del instrumento al total de la muestra:

Tabla 1: Cantidad de personas encuestadas eficazmente

CONDICIÓN	CANTIDAD
Administrativos	4 personas
Docentes del nivel inicial	8 personas
Docentes del nivel primaria	17 personas
Docentes del nivelsecundaria	21 personas
TOTAL	50 PERSONAS

Elaborado por el tesista

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 2: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión directiva

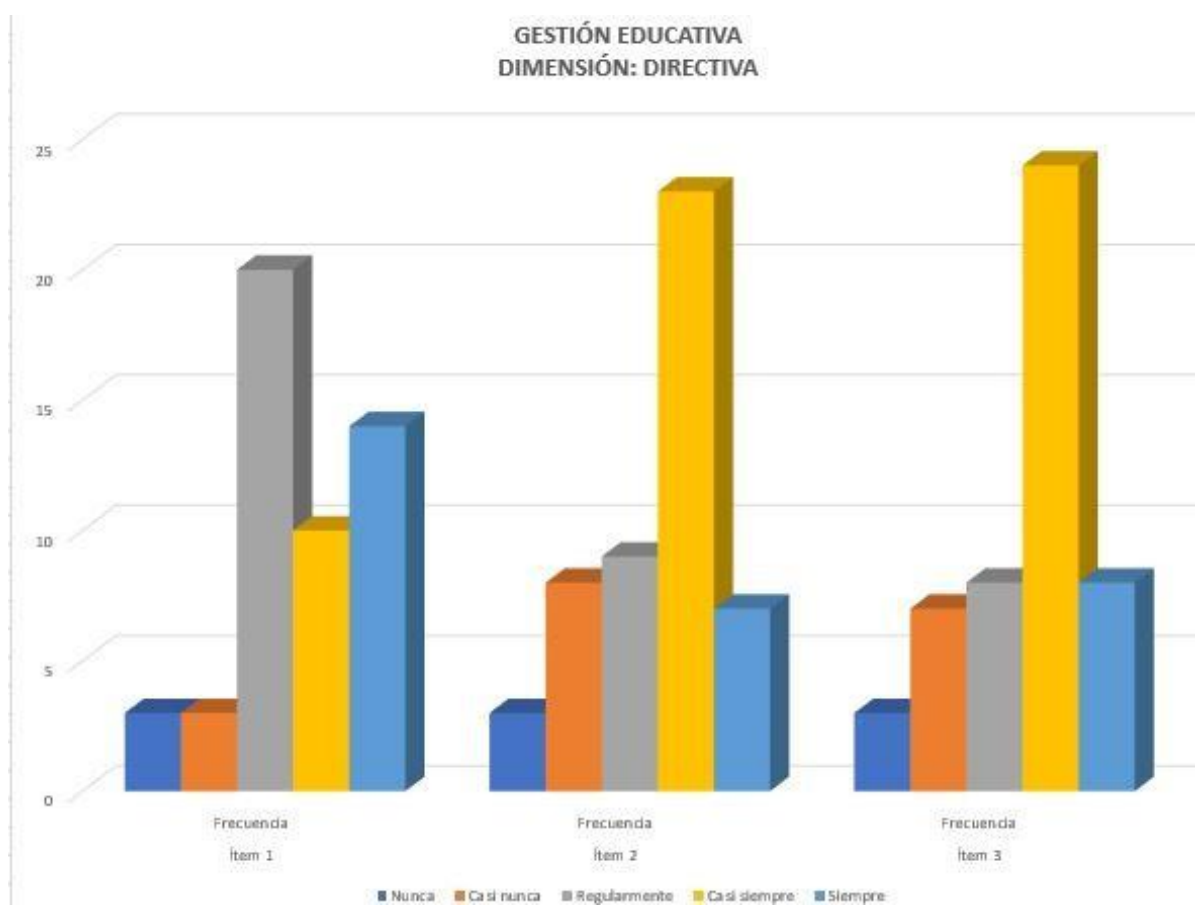
	Ítem 1		Ítem 2		Ítem 3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%	3	6%	3	6%
Casi nunca	3	6%	8	16%	7	14%
Regularmente	20	40%	9	18%	8	16%
Casi siempre	10	20%	23	46%	24	48%
Siempre	14	28%	7	14%	8	16%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Ítems de la dimensión

1. Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.
2. Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico.
3. La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipodocente.

Elaborado por el tesista

Figura 1: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión directiva



Elaborado por el tesista

Interpretando la tabla 2 y figura 1 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a que casi siempre se muestra un buen resultado en cuanto a las directivas por parte del equipo directivo. Más el 50% de encuestados opina que las directrices de la institución educativa van por un espacio de la escala del casi siempre al siempre.

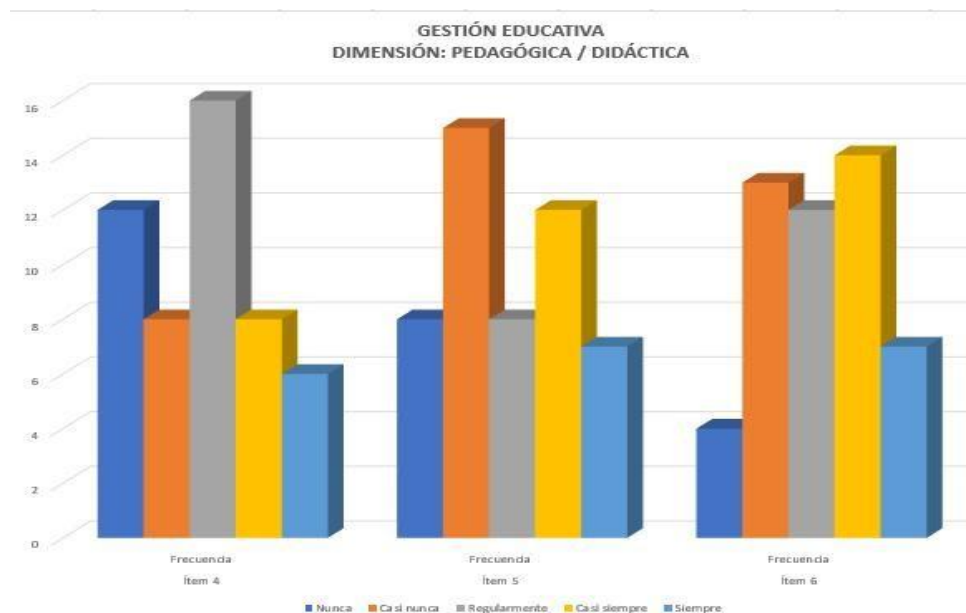
Tabla 3: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión pedagógica / didáctica

	Ítem 4		Ítem 5		Ítem 6	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	24%	8	16%	4	8%
Casi nunca	8	16%	15	30%	13	26%
Regularmente	16	32%	8	16%	12	24%
Casi siempre	8	16%	12	24%	14	28%
Siempre	6	12%	7	14%	7	14%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

4. Considera al director como su mejor aliado en la institución educativa.
5. Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje
6. Las sesiones de aprendizaje que programa y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.

Elaborado por el tesista

Figura 2: Resultados sobre la Gestión Educativa – Dimensión pedagógica / didáctica



Interpretando la tabla 3 y figura 2 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a que casi nunca se demuestra el valor pedagógico / didáctico en el equipo directivo. Menos del 50% de

encuestados opina que las el valor académico didáctico de la institución educativa van por un espacio de la escala del regularmente al casi nunca.

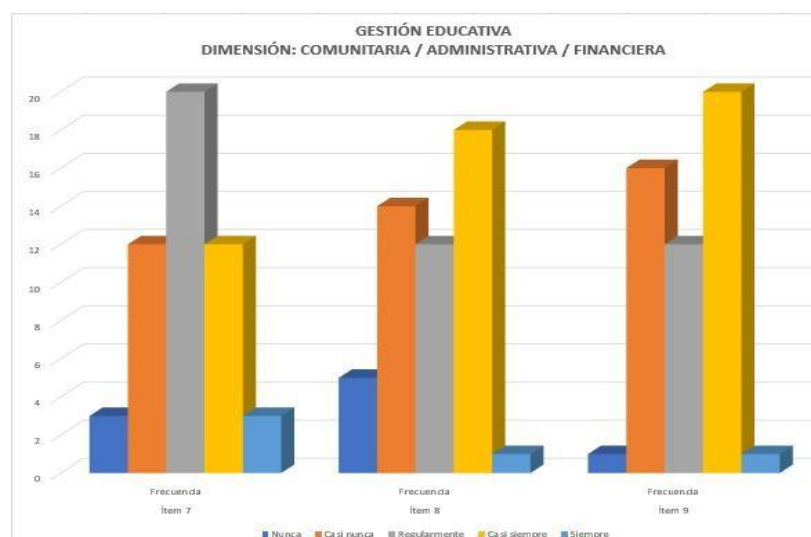
Tabla 4: Resultados sobre la gestión educativa dimensión: comunitaria / administrativa / financiera

	Ítem 7		Ítem 8		Ítem 9	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%	5	10%	1	2%
Casi nunca	12	24%	14	28%	16	32%
Regularmente	20	40%	12	24%	12	24%
Casi siempre	12	24%	18	36%	20	40%
Siempre	3	6%	1	2%	1	2%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

7. Considera al director como su mejor aliado en la institución educativa.
8. Realiza reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico
9. Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables

Elaborado por el tesista

Figura 3: Resultados sobre la gestión educativa dimensión: comunitaria / administrativa / financiera



Interpretando la tabla 4 y figura 3 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a las escalas de regularmente y casi

siempre se demuestra el comunitaria / administrativa / financiera en el equipo directivo. Más del 50% de encuestados opina que las del valor comunitaria / administrativa / financierade la institución educativa van por un espacio de la escala del regularmente al casi siempre.

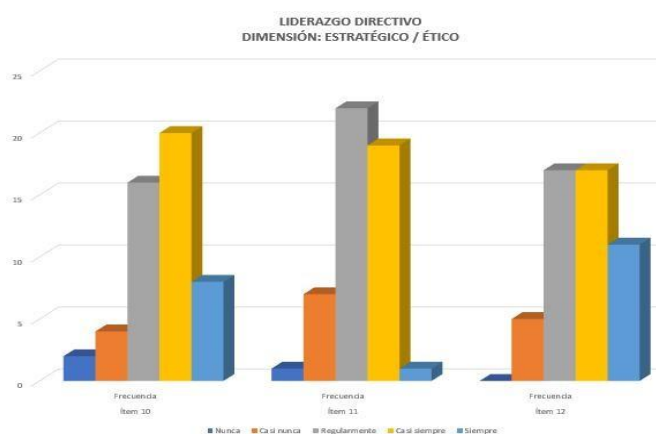
Tabla 5: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: estratégico/ ético

	Ítem 10		Ítem 11		Ítem 12	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%	1	2%	0	0%
Casi nunca	4	8%	7	14%	5	10%
Regularmente	16	32%	22	44%	17	34%
Casi siempre	20	40%	19	38%	17	34%
Siempre	8	16%	1	2%	11	22%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

10. Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.
11. Su director le da seguridad y confianza en su labor docente.
12. Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.

Elaborado por el tesista

Figura 4: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: estratégico/ ético



Interpretando la tabla 5 y figura 4 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a las escalas de regularmente y casi siempre se demuestra el estratégico / ético en el equipo directivo. Cabe resaltar

que en esta dimensión se muestra un nivel de 0% de apreciación en un ítem en el punto más bajo de la escala.

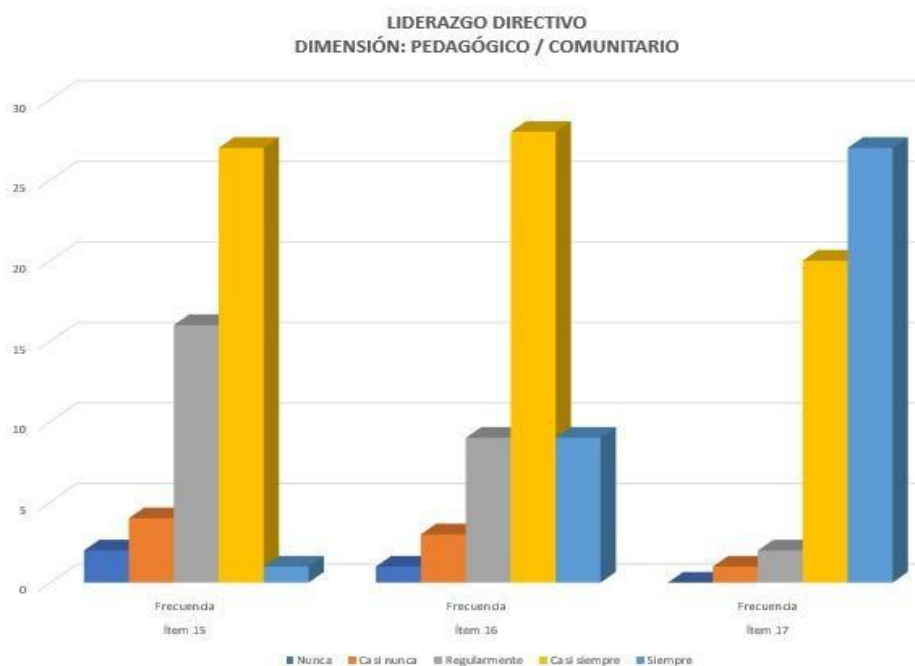
Tabla 6: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: pedagógico / comunitario

	Ítem 15		Ítem 16		Ítem 17	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%	1	2%	0	0%
Casi nunca	4	8%	3	6%	1	2%
Regularmente	16	32%	9	18%	2	4%
Casi siempre	27	54%	28	56%	20	40%
Siempre	1	2%	9	18%	27	54%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

15. La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.
16. a institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.
17. Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.

Elaborado por el tesista

Figura 5: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: pedagógico / comunitario



Interpretando la tabla 6 y figura 5 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a las escalas de casi siempre y siempre se demuestra el pedagógico / comunitario en el equipo directivo. Este indicador es muy positivo para la futura relación y contraste con los demás valores obtenidos. Así, hasta el momento esta es la dimensión de curva positiva más notoria.

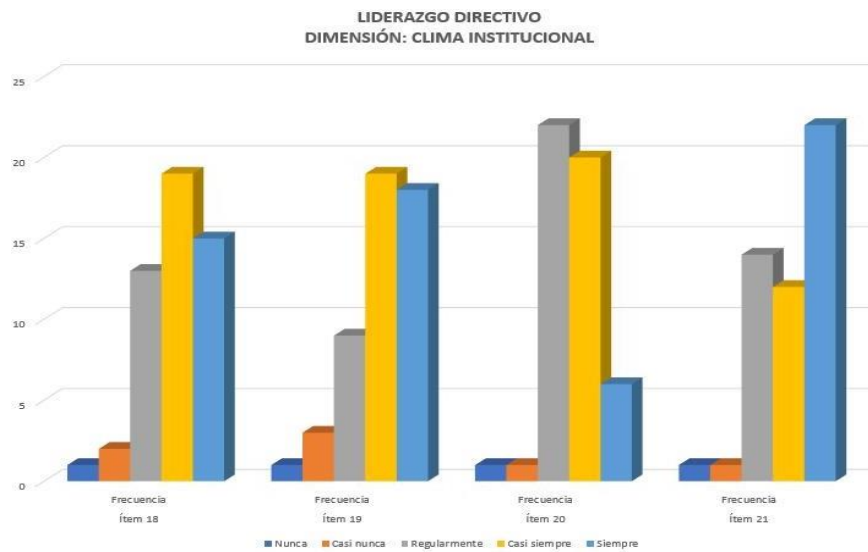
Tabla 7: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: Clima institucional

	Ítem 18		Ítem 19		Ítem 20		Ítem 21	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%
Casi nunca	2	4%	3	6%	1	2%	1	2%
Regularmente	13	26%	9	18%	22	44%	14	28%
Casi siempre	19	38%	19	38%	20	40%	12	24%
Siempre	15	30%	18	36%	6	12%	22	44%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

18. La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.
19. Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables
20. Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.
21. Su labor académica en la institución educativa es cordial con sus colegas de trabajo.

Elaborado por el tesista

Figura 6: Resultados sobre el liderazgo directivo dimensión: Clima institucional



Interpretando la tabla 7 y figura 6 se evidencia que, de los 50 participantes en 2 de 3 ítems se da un valor más importante a las escalas de casi siempre y siempre se demuestra el clima institucional en el equipo directivo y en la institución educativa. Este indicador es muy positivo para la futura relación y contraste con los demás valores obtenidos. Así, hasta el momento esta es la dimensión de curva positiva más notoria.

4.3. Prueba de hipótesis

Realizando la prueba de hipótesis en relación a las dos variables de uso se obtiene los resultados.

Tabla 8: Grados de correlación de R de Pearson

Valor	Criterio
R = 1,00 y positiva	Correlación grande, perfecta
0,90 ≤ r < 1,00	Correlación muy alta
0,70 ≤ r < 0,90	Correlación alta
0,40 ≤ r < 0,70	Correlación moderada
0,20 ≤ r < 0,40	Correlación muy baja
r = 0,00	Correlación nula
r = -1,00 y negativa	Correlación grande, perfecta

Nota: Grados de correlación que servirán para interpretar las relaciones entre variables en la investigación.

Tomado de Sánchez (2015)

Probando la hipótesis general:

HG1: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022

Tabla 9: Nivel de relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo

GST. EDUC LIDER. DIRECT.

GST. EDUC.	Corr. Pearson	1	.908
	Sig. (bilateral)		.003
	N		50
LIDER. DIRECT.	Corr. Pearson	.908	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	50	50

De la interpretación de la tabla 9 se puede afirmar que entre la gestión educativa y liderazgo directivo **existe una relación positiva muy alta (.908)** dado que las variables se acercan al valor de 1 y en cuanto al estadígrafo utilizado esta posición recalca lo establecido como un valor estrictamente de tendencia positiva. Por lo mencionado, podemos mencionar que la hipótesis general 1 es válida.

Probando las hipótesis específicas:

HE1: Existe una relación significativa entre las estrategias de motivación y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022.

Tabla 10: Nivel de relación entre las estrategias de motivación y el liderazgo directivo

		Estr. MOTIV	LIDER. DIRECT.
Estr. MOTIV.	Corr. Pearson	1	.878
	Sig. (bilateral)		.002
	N		50
LIDER. DIRECT.	Corr. Pearson	.878	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	50	50

De la interpretación de la tabla 10 se puede afirmar que entre las estrategias de motivación y el liderazgo directivo **existe una relación positiva alta (.878)** dado que las variables se acercan al valor de 1 y en cuanto al estadígrafo utilizado esta posición recalca lo establecido como un valor estrictamente de tendencia positiva. Por lo mencionado, podemos mencionar que la hipótesis específica 1 es válida.

HE2: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022.

Tabla 11: Nivel de relación entre el clima institucional y el liderazgo directivo

		Clim. Institu.	LIDER. DIRECT.
Clim. Institu..	Corr. Pearson	1	.901
	Sig. (bilateral)		.003
	N		50
LIDER. DIRECT.	Corr. Pearson	.901	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	50	50

De la interpretación de la tabla 11 se puede afirmar que entre el clima institucional y el liderazgo directivo **existe una relación positiva muy alta (.901)** dado que las variables se acercan al valor de 1 y en cuanto al estadígrafo utilizado esta posición recalca lo establecido como un valor estrictamente de tendencia positiva. Por lo mencionado, podemos mencionar que la hipótesis específica 2 es válida.

HE3: Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022.

Tabla 12: Nivel de relación entre el clima institucional y el liderazgo directivo

		Gest. Institu.	LIDER. DIRECT
Gest. Institu..	Corr. Pearson	1	.841
	Sig. (bilateral)		.003
	N		50
LIDER. DIRECT.	Corr. Pearson	.841	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	50	50

De la interpretación de la tabla 12 se puede afirmar que entre el clima institucional y el liderazgo directivo **existe una relación positiva alta (.841)** dado que las variables se acercan al valor de 1 y en cuanto al estadígrafo utilizado esta posición recalca lo establecido como un valor estrictamente de tendencia positiva. Por lo mencionado, podemos mencionar que la hipótesis específica 3 es válida.

4.4. Discusión de resultados

Es de explicación inmediata que la relación positiva que se da entre la variables de estudio sea muy alta en cuanto a que el rol preponderante del director en cuanto a sus atribuciones gerenciales, normativas, académicas y sociales son de vital importancia para el óptimo funcionamiento de una institución educativa. Dado estos principios podríamos entender que estos resultados están acordes, no solo con lo emitido en la aplicación de los instrumentos, sino también con la interrelación con los docentes y administrativos durante esta investigación. Hay coherencia y concordancia entre los resultados y la observación empírica por parte de los investigadores.

En esta misma línea de ideas, podemos entender que toda gestión, tanto interna como externa, está supeditada al gran valor y funcionamiento del equipo directivo y de sus capacidades de liderazgo en todo ámbito positivo. Estar en

conexión con los docentes a cargo, además del académico en un punto personal en cuando sea posible es vital para la intención de éxito institucional. Los buenos resultados en las dimensiones correspondientes a los valores de clima institucional y trabajo bajo motivación son relevantes en este caso. Porque, el proceso educativo requiere de estos principios de forma y fondo para su funcionamiento eficaz.

Al hacer un análisis de los resultados, en relación con la totalidad de los aspectos de la gestión educativa, están profundamente ligada al rol del director; no solo como cabeza o líder de su entorno, sino como un eje de cambio y de cobertura profesional. Un 82% de encuestados llega al punto de escalas de regularmente, casi siempre y siempre en cuanto a la interrogante de que si su director valora su labor docente. Es ahí cuando entendemos que el rol de líder educativo va más allá del mero rótulo y se convierte en una plena actividad de mentoría profesional.

Por otro lado, cabe destacar y analizar que los valores más bajos dentro de los resultados obtenidos, incluso al haber llegado a una correlación positiva, están planteados en cuanto al interés directivo por sus estudiantes y su desempeño académico. Esto debe ser analizado en cuanto a que la función directiva tiene muchas aristas que absorben su tiempo; entre lo planteado a la administración interna y externa, resolución de conflictos y gestión para la mejora integral de la institución educativa, se cierne la problemática académica, De ahí la importancia de contar con un personal docente capacitado que pueda atender estas demandas desde un punto de vista eminentemente académico y cubrir ese vacío. Puede estar materializado en un coordinador académico que tenga potestades inherentes a la toma de decisiones coordinadas sobre ese punto. Un punto en curva negativa,

adicional es el del rol de liderazgo educativo frente a la proyección social de la institución educativa. El trabajo con la comunidad no solo debería limitarse al de su mención en las planificaciones o su convocatoria cuando haya fechas festivas. Sino en la labor activa de la comunidad en sinergia y simbiosis.

CONCLUSIONES

1. Según la correlación de R de Pearson, existe una correlación positiva alta entre la gestión educativa y el liderazgo educativo en las instituciones educativas de Chaupimarca, Pasco.
2. El rol de liderazgo directivo en una institución educativa es vital dentro del desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares.
3. Las diversas cargas de responsabilidades tanto académicas y administrativas menguan el trabajo directivo y afectan su liderazgo. Es imperativo diversificar funciones.
4. El proceso de gestión institucional está íntimamente relacionado con el rol de liderazgo directivo. De esta manera uno no puede actuar separada de su contraparte. El hacerlo conlleva una ruptura de valor de mérito institucional.
5. Tener un clima institucional positivo y adecuado en la institución educativa potencia la labor docente, además que fortalece la imagen y valor de sus integrantes.
6. Mantener motivados al personal docente es vital para su entorno de trabajo y su performance laboral. Esta motivación se logra con el reconocimiento y respeto hacia la labor docente.
7. La institución educativa debe de cumplir su rol de proyección social activamente y sin miramientos bajo los principios de justicia y acceso a la educación universal.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se solicita a las instituciones educativas a promover los roles de liderazgo en sus miembros, tanto docentes, padres de familia y estudiantes a través de talleres, módulos o proyectos.
- 2.** Se recomienda a las instituciones educativas de formación docente como universidades e institutos pedagógicos a fomentar la formación en liderazgo para futuros directivos. De esta forma se podrá ayudar con las capacidades inherentes de todo docente en su rol de administrador de la educación.
- 3.** Se insta a los directivos de las instituciones educativas a mantener su rol investigador y de formación continua. De esta forma se podrá sincerar los mecanismos de trabajo en todas las actividades educativas y tener mejores objetivos con los años.
- 4.** A los estudiantes de las instituciones educativas a formarse en el ámbito de liderazgo educativo desde su plataforma. Así se entenderá el fundamento real y pragmático de la gestión y liderazgo general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Infa, S., García González, M., & Ortiz Bautista, R. A. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas.
- Alfaro Fernández, M. H. (2017). El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta.
- Alfaro Fernández, M. H. (2017). El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas.
- Arones Herrera, L. R. (2019). Percepción del liderazgo directivo y compromiso laboral del profesorado de organizaciones educativas públicas.
- Auccaylla Llacta, S. (2019). Liderazgo directivo y calidad educativa en una institución educativa pública, 2019.
- Bernal Martínez de Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de educación*.
- Campó, N. M. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86.
- Carrasco, S. (2002). Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA. (Tesis de maestría) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castañeda Córdova, J. R. (2020). Liderazgo directivo en instituciones educativas.
- Cruzata Martínez, A., & Rodríguez Zaldívar, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: Enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas.
- De la Cruz Escalante, M. E. (2019). Liderazgo de apoyo y de servicio, gestión educativa

y rendimiento académico de las alumnas del distrito de Yanacancha.

Díaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación (tesis de maestría)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

Educación, M. d. (2016). Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada.

Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238.

Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.

Llamo Villalobos, J. C. (2015). El Liderazgo Directivo y su Relación con la Gestión Educativa de la I.E.N° 16642. El Triunfo" del distrito Huarango - provincia de San Ignacio - Cajamarca - 2014.

Martínez, L. (2012). *Administración educativa* (Red Tercer). México: Red Tercer Milenio.

Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129.

Pestana, F. M., Tortoza, A. J. C., Díaz, L. M. N., & Rodríguez, E. D. C. C. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados/Leadership transformacional and educational management in decentralized contexts. *Actualidadesinvestigativas en educación*, 9(2).

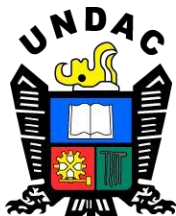
Romero Caceres, F. (2021). El liderazgo del equipo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa Revolucionaria Santa Rosa, 2021.

Ropa Carrión, B. (2019). Administración de la calidad en los servicios educativos.

Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). GESTIÓN EDUCATIVA EN EL

DESARROLLO DEL APRENDIZAJE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

- Sánchez Luján, P. J. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020.
- Sánchez, I. N. A., Ceceña, M. G. I., & Bojorquez, E. M. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 9(4), 149-156.
- Sotelo (2018) El liderazgo directivo en el desarrollo de una gestión de calidad en la institución educativa n° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta –Ulcumayo - Junín, 2018
- Suarez Amaya, W. (2021). Desafíos de la gestión educativa en contexto de pandemia.
- Tacuri (2017) Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017
- Tejada Zapata, J. R. (2019). Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Agustiniño San Martín de Porres.
- Valencia Vargas, E. (2016). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte.
- Villanueva (2019) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019
- Vislao-Correa, R. G. (2021). Gestión educativa del director y la calidad educativa en una institución educativa pública. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 586-599.



ANEXOS

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHAUPIMARCA, 2022

IE JEC N° 31756 RICARDO PALMA, Chaupimarca, La Esperanza, Pasco, Pasco. se encuentra en estos momentos apoyando a la realización de la investigación la institución, los directores, coordinadores son los actores fundamentales en este estudio.

A continuación, un conjunto de preguntas referida a su percepción de la **LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO**. La información que proporcione es muy importante, es confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio, gracias por su colaboración.

Está Ud. de acuerdo con participar en este estudio de manera anónima y voluntaria, así mismo da su consentimiento para el uso de los datos que aquí se reflejarán.

Sí estoy de acuerdo () No estoy de acuerdo ()

FECHA: _____ CARGO EN LA IE: _____
_____ HORA: _____

Indique su valoración con una (X) siguiendo la escala presentada:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES SITUACIONES	VALORACION				
			0	1	2	3	4
GESTIÓN EDUCATIVA	Directiva	1. Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.					
		2. Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico					
		3. La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.					
	Pedagógica / didáctica	4. Considera al Director como su mejor aliado en la institución educativa.					
		5. Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje					
		6. Las sesiones de aprendizaje que programa					

		y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.					
	Comunitaria	7. Considera al director como su mejor aliado en la institución educativa.					
		8. Realiza reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico					
	Administrativa / financiera	9. Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables					
LIDERAZGO DIRECTIVO	Estratégico /ético	10. Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.					
		11. Su Director le da seguridad y confianza en su labor docente.					
		12. Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.					
	Administrativo	13. Su director el uso de plataformas digitales para la entrega de documentación y de manera oportuna.					
		14. En su institución existe un adecuado manejo del ámbito administrativo					
	Pedagógico	15. La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.					
		16. a institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.					
	Comunitario	17. Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.					
Clima institucional	18. La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.						
	19. Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables						
	20. Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.						
	21. Su labor académica en la institución educativa es cordial con sus colegas de trabajo.						



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ANGULO SEGURA PILAR PAOLA
 1.2. Cargo e institución en la que labora: DOCENTE I-E DANIEL ALCIDES CARRION
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
 1.4. Título de la investigación: La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022
 1.5. Autor del instrumento: Bach. Marianela Pilar BALDEÓN COLQUI

II. ASPECTOS / CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENA 41 - 60 %	MUY BUENA 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del a investigación					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno más adecuado según sus procedimientos					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal y como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado para su aplicación.

Observaciones / propuestas de mejora (rellenar de haber marcado la segunda opción):

Lugar y fecha: CERRO DE PASCO, MAYO 2023

Firma del profesional experto

DNI 43754527

Post Firma





UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: AGUI FABIAN DAVID
1.2. Cargo e institución en la que labora: DOCENTE UNDAC.
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
1.4. Título de la investigación: La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022
1.5. Autor del instrumento: Bach. Marianela Pilar BALDEÓN COLQUI

II. ASPECTOS / CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENA 41 - 60 %	MUY BUENA 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno más adecuado según sus procedimientos					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal y como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado para su aplicación.

Observaciones / propuestas de mejora (rellenar de haber marcado la segunda opción):

Lugar y fecha: CERRO DE PASCO, MAYO 2023

Firma del profesional experto

DNI

Post Firma


D@vid Agui Fabian
Mg. Didac. Tec. Inf.
LIC. MATEMÁTICA - FÍSICA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Cayetano Mayta Oscar Eduardo
 1.2. Cargo e institución en la que labora: Coordinador de Tutoría - I.EE "DAC"
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
 1.4. Título de la investigación: La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022
 1.5. Autor del instrumento: Bach. Marianela Pilar BALDEÓN COLQUI

II. ASPECTOS / CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENA 41 - 60 %	MUY BUENA 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores e índices.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno más adecuado según sus procedimientos					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado tal y como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado para su aplicación.

Observaciones / propuestas de mejora (rellenar de haber marcado la segunda opción):

Lugar y fecha: Cerro de Pasco, mayo 2023

Firma del profesional experto

DNI 04079254

Dest. Firma


 Mg. Oscar Eduardo Cayetano Ma...
 COORDINADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022

Autor: BALDEÓN COLQUI, Marianela Pilar

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?</p>	<p>Objetivo General: ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre La Gestión Educativa y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022</p>	<p>1. GESTION EDUCATIVA</p> <p>Directiva</p> <p>Pedagógica / didáctica</p>	<p>Población:</p> <p>Instituciones educativas del distrito de Chaupimarca , Pasco.</p> <p>Muestra:</p>	<p>Método:</p> <p>Nivel de Investigación: INVESTIGACION DESCRIPTIVO</p> <p>DISEÑO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> 	<p>Cuestionario El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta (Casas, Repullo y Donado, 2003).</p> <p>Encuesta Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) definen la encuesta como el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.</p>	<p>Estadígrafo de coeficiente de correlación de Pearson. La correlación de Pearson, mide la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. Es decir que di, es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).</p>

			Comunitaria Administrativa / financiera	DOCENTES de la IE JEC N° 31756 RICARDO PALMA, Chaupimarca , La Esperanza, Pasco, Pasco	El diseño se diagrama de la siguiente manera		
Problemas específicos: a. ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022? b. ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?	Objetivo Específico: a. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022? b. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022? c. ¿Determinar el nivel de la relación que existe entre	Hipótesis Específicas: a. Existe una relación significativa entre las estrategias de motivación y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022 b. Existe una relación significativa entre clima institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022 c. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el Liderazgo	2. LIDERAZGO DIRECTIVO Estratégico / ético Administrativo Pedagógico Comunitario Clima		Donde M= muestra Ox,Oy,Oz= observaciones en cada variable R = posibles correlaciones		
c. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?	la gestión institucional y el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022?	Directivo en las instituciones educativas de Chaupimarca, 2022	institucional				