

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA
2022.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: LAZARO FABIAN LORENZA

ASESORA: DR. LUGO VILLEGAS IDO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis abnegados padres Policarpo y Fortunata, que son las principales fuentes de motivación para mi progreso profesional.

A mi pequeño Andreus, por ser la base más importante para mi superación profesional y, la realización de mis propósitos y metas.

AGRADECIMIENTO

A mis grandes maestros de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por haberme brindado sus experiencias y saberes en el campo de la investigación, brindando sus esfuerzos mejores y dedicación a la enseñanza.

Al Dr. Ido Lugo Villegas, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, agradecemos sus sugerencias oportunas y continuas en la implementación de este estudio.

A los distinguidos directores de los distintos centros educativos de la localidad de Obas, comprensión de la Provincia de Yarowilca, por su valiosa contribución durante el trabajo de campo, que fue vital para la realización y la consolidación del actual estudio.

RESUMEN

El propósito principal del actual estudio fue “determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca”. Los materiales empleados son informaciones documentales, informaciones bibliográficas y ordenadores. Los métodos analíticos y sintéticos ayudan a generalizar y concretar informaciones teóricas y fácticas durante la formación de la teoría de la indagación, las interpretaciones y discusiones de los resultados. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 20 directivos de centros educativos del condado de Oba. Las técnicas de recopilación de datos incluyen análisis bibliográficos, análisis documentales y encuestas. El instrumento de recogida de datos es un cuestionario. Se utilizó estadística para los análisis descriptivos e inferenciales de los resultados. Los resultados globales evidencian que para la gran parte de los directivos el liderazgo gerencial se halla en un nivel satisfactorio (90,00%), mientras que la calidad de la gestión se encuentra en un nivel excelente (65,00%). El análisis de las conclusiones define que el valor estadísticamente significativo es inferior a 0.05, entonces el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0.05$); y su valor ($r=0.603$) y el valor significativo es igual a 0.000, entonces ($p < 0.05$), así se encuentra que la vinculación entre el liderazgo de los directivos y la calidad del liderazgo educativo. En resumen, hay correlaciones positivas entre el liderazgo directivo (motivacionales, comunicativos, empoderamientos) y la calidad del liderazgo educativo (liderazgo institucional, liderazgo educativo, liderazgo administrativo) en los centros educativos de Obas Yarowilca.

Palabras clave: Motivacional, comunicativo, empoderamiento, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa.

ABSTRACT

The chief detached of the contemporary examination stood toward regulate the suggestion amid the management of the manager then the superiority of enlightening management of the managerial staff hip the instructive institutes of Obas, Yarowilca. The materials used were documentary information, bibliographic data then the processer. The logical and artificial means helped near simplify then detail the hypothetical and factual info, during the academic construction of the investigation then, through the understanding of fallouts then the debate. The study example remained complete awake of 20 managers of enlightening institutes hip the Obas region. The statistics gathering systems remained bibliographical study, written examination then review. The statistics gathering gadget stood the form. The figures helped aimed at the evocative then illative study of the fallouts. The general result reflects that the majority of managers are at a satisfactory level (90.00%) regarding managerial leadership and, at an outstanding level (65.00%), management quality. Since the inferential breakdown it is determined that the meaning worth of the number stands fewer than 0.05, formerly the connection number stands important ($p < 0.05$); and, the price ($r = 0.603$) then the worth of meaning is identical toward 0.000, then ($p < 0.05$), so the state remains determined that here remains an optimistic connection amid executive leadership then the quality of instructive management. In conclusion, here remains an optimistic connection among order control (motivational, communicative, empowerment) and the quality of enlightening running (recognized running, academic running, directorial running) in the educational institutions of ObasYarowilca.

Keywords: Motivational, communicative, empowerment, institutional management, pedagogical management, administrative management.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	x
1.1. Fundamentación del problema.....	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1. Problema general.....	15
1.4.2. Problemas específicos	15
1.5. Formulación de objetivos.....	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	17
2.1. Formulación de las hipótesis.....	17
2.1.1. Hipótesis general.....	17
2.1.2. Hipótesis específicas	17
2.2. Variables.....	17
2.3. Operacionalización de variables	19
2.4. Definición operacional de las variables	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. Antecedentes de investigación	22
3.1.1. A nivel internacional	22
3.1.2. A nivel nacional.....	25
3.1.3. A nivel local	31
3.2. Bases teóricas.....	34
3.2.1. El liderazgo directivo Consideraciones básicas	34

3.2.2. Calidad de gestión educativa.....	45
3.3. Bases conceptuales	48
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	50
4.1. Ámbito	50
4.2. Tipo y nivel de investigación	50
4.1.1. Tipo de investigación	50
4.1.2. Nivel de investigación.....	50
4.3. Población y muestra.....	50
4.3.1. Descripción de la población	50
4.3.2. Muestra y método de muestreo	51
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	52
4.4. Diseño de investigación	53
4.5. Técnicas e instrumentos	53
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	57
4.7. Aspectos éticos.....	58
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
5.1. Análisis descriptivo.....	60
5.1.1. Resultados de la variable “X”: Liderazgo del director.....	60
5.1.2. Resultados de la variable “Y”: Calidad de gestión educativa.....	64
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	68
5.3. Discusión de resultados	73
5.3.1. Discusión de resultados con las bases teóricas	73
5.3.2. Discusión de la hipótesis con las investigaciones	75
5.4. Aporte científico	77
CONCLUSIONES	78
SUGERENCIAS	79
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Principales características de los estilos de liderazgo propuestos por Ball ..	38
Tabla 2 Población de estudio de las I.E. del distrito de Obas, Yarowilca	50
Tabla 3 Muestra de estudio de las I.E. del distrito de Obas, Yarowilca.	51
Tabla 4 Resultado del liderazgo del directivo según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca.	58
Tabla 5 Resultado de la dimensión motivacional según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca	59
Tabla 6 Resultado de la dimensión comunicativa según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca	60
Tabla 7 Resultado de la dimensión empoderamiento según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca	61
Tabla 8 Resultado de la calidad de gestión educativa según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca.....	62
Tabla 9 Resultado de la calidad de gestión institucional según la opinión de directores de las instituciones educativas de Obas – Yarowilca	63
Tabla 10 Resultado de la calidad de gestión pedagógica según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca	64
Tabla 11 Resultado de la calidad de gestión administrativa según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca	65
Tabla 12 Prueba de hipótesis general	67
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	68
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	69
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado del liderazgo del directivo según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca	58
Figura 2 Resultado de la dimensión motivacional según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.....	59
Figura 3 Resultado de la dimensión comunicativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.....	60
Figura 4 Resultado de la dimensión empoderamiento según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca	61
Figura 5 Resultado de la calidad de gestión educativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.	62
Figura 6 Resultado de la calidad de gestión institucional según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.	63
Figura 7 Resultado de la calidad de gestión pedagógica según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca	64
Figura 8 Resultado de la calidad de gestión administrativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca	65

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación fue con el objetivo de demostrar que la aplicación de liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las institución educativas de obas, Yarowilca 2022 que fue de mucha importancia ya que se basa en la situación de que sus resultados aborden aspectos muy esenciales que van a solucionar los problemas de liderazgo de los directivos y la calidad de gestión educativa no solo en el ámbito distrital de obas ,sino también servirá como base para que las instituciones de otros ámbitos geograficoa reorienten hacia el verdadero sentido del liderazgo directivo orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de gestión educativa

El propósito principal del actual estudio fue “determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca”. Los materiales empleados son informaciones documentales, informaciones bibliográficas y ordenadores. Los métodos analíticos y sintéticos ayudan a generalizar y concretar informaciones teóricas y fácticas durante la formación de la teoría de la indagación, las interpretaciones y discusiones de los resultados. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 20 directivos de centros educativos del condado de Oba. Las técnicas de recopilación de datas incluyen análisis bibliográficos, análisis documentales y encuestas. El instrumento de recogida de datas es un cuestionario. Se utilizó estadística para los análisis descriptivos e inferenciales de los resultados. Los resultados globales evidencian que para la gran parte de los directivos el liderazgo gerencial se halla en un nivel satisfactorio (90,00%), mientras que la calidad de la gestión se encuentra en un nivel excelente (65,00%). El análisis de las conclusiones define que el valor estadísticamente significativo es inferior a 0.05, entonces el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0.05$); y su valor ($r=0.603$) y el valor significativo es igual a 0.000, entonces ($p<0.05$), así se encuentra que la vinculación entre el liderazgo de los directivos y la calidad del liderazgo educativo. En resumen, hay correlaciones positivas entre el liderazgo directivo (motivacionales, comunicativos, empoderamientos) y la calidad del liderazgo educativo (liderazgo institucional, liderazgo educativo ,liderazgo administrativo) en los centros educativos de Obas Yarowilca.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

En los tiempos actuales, en el planeta que habitamos, las diferentes instituciones educativas, sea de gestión públicas o privadas, para alcanzar buenos resultados, ser eficientes y eficaces tiene que tener directivos con rapidez en tomar decisiones, con capacidad de innovación de adaptarse en diferentes medios, dispuesto a ser orientado abierto a las críticas, habilidad de fomentar líderes, impulsor del crecimiento de sus miembros, los creadores de un buen clima institucional tienen que afrontar diferentes condiciones laborales, y todas ellas deben dotar a los líderes de liderazgo de las cualidades necesarias.

De acuerdo a la filosofía y la psicología, la guía directiva involucra estados internos que guían a los organismos para alcanzar una determinada meta o propósito; son impulsos que hacen que las personas realicen acciones determinadas y sigan realizándolas hasta completarlas. Dicho de otro modo, se relacionada con las ganas e interés.

Si pensamos en los liderazgos directivos en la gestión educativa como una amalgama de energías dinámicas provenientes tanto de dentro como de fuera del sujeto, con el fin de alcanzar propósitos y metas y cumplir sus requerimientos. La importancia de este recurso es innegable para los centros educativos. El éxito de los centros educativos se logra gracias a personales directivos altamente motivado, que brinda ideas innovadoras y creativas.

La idea del líder es fundamental para que los demás componentes del sistema se unan y generen resultados que no serían posibles sin él. Una situación similar se presenta cuando se habla de las influencias de un líder competente. La presencia es crucial tanto para comenzar como para impulsar cambios en el sistema, además para mantener los cambios y sus efectos en los comportamientos y los resultados de los mismos.

Se entiende que la importancia del liderazgo directivo en el éxito y la mejora de los aprendizajes en los colegios es una temática relevante en varios países, como Chile, especialmente para aquellos involucrados en proyectos a largo plazo para mejorar la educación. A nivel internacional, se han realizado múltiples investigaciones, trabajos que brinden diferentes formas de mejorar la eficacia de los liderazgos directivos en las escuelas. Estas propuestas incluyen la implementación de incentivos y aumentos salariales, ejecución de estándares de prácticas, formaciones iniciales y continuas basadas en estos estándares, y la concesión de una gran autonomía en la gestión escolar. Este estudio se centrará en lo que sabemos a raíz de nuestras investigaciones propias. Sin embargo, el reconocimiento adecuado de prácticas está estrechamente vinculada al establecimiento de estándares, a las evaluaciones y al desarrollo profesional, tanto como a políticas sobre liderazgo y gestión de instituciones educativas.

Previo a abordar las prácticas, es importante hacer referencia al concepto de "liderazgo". Frecuentemente se hace una distinción entre la atribución clásica de las administraciones escolares y las atribuciones relacionadas con la mejora de los resultados en la E-A. Según se comenta, los directores de colegios han centrado su atención principalmente en los aspectos administrativos, dejando el trabajo de apoyo pedagógico en manos de los jefes técnicos pedagógicos. A pesar de ello, es importante diferenciar entre las labores administrativas propias del cargo y el impacto efectivo que presentan las actividades de aquellos que desempeñan estas funciones en las prácticas de los profesores y en los logros pedagógicos de los educandos. No siempre se puede equiparar el desempeño de tareas por parte de sujetos en posiciones de poder formal con los ejercicios de influencias.

Algunos actúan como administradores de tecnología educativa, donde implementan actividades que son formales para ellos pero que presentan poco impacto en la calidad del trabajo docente y los aprendizajes de los educandos.

En varios casos, bastantes directores de colegios han presentado situaciones en las que se han logrado mejorías notables en los resultados académicos. No se limitaron a hablar solo de las acciones del equipo técnico, sino que discutieron también sus

acciones propias en conjunto con su equipo técnico y con otras fuentes de apoyo tanto externas como internas. Se puede observar claramente que en Chile existen directores de escuelas que no sienten ni actúan con la responsabilidad propia de la gestión educativa. El liderazgo directivo en las escuelas necesita pensar de una forma más descentralizada y colaborativa, considerando no solo las actividades, sino también la influencia de los sujetos y grupos que integran los equipos que guían la composición y el carácter de la comunidad estudiantil.

La motivación del líder puede ser de dos tipos: extrínseca, cuando se basa en incentivos exógenos e intrínseca, cuando se basa en incentivos endógenos. Se pueden identificar dos categorías de motivación: las extrínsecas y las intrínsecas.

La Nueva Ley de la Reforma Magisterial, Ley N° 29944, publicada el 25 de noviembre de 2012, y su Reglamento, el D.S.004-2013-ED, publicado el 3 de mayo de 2013, establecen en su Artículo 12° lo siguiente: "La Carrera Pública Magisterial identifica cuatro áreas de desempeños laborales: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Formación Docente, Innovación e Investigación". La gestión institucional incluye a los educadores que ocupan el puesto de director de la UGEL, el director de Gestión Pedagógica, los Especialistas en Educación de las distintas instancias de gestión educativa descentralizada, así como el director y subdirector del centro educativo.

Es ampliamente reconocida la importancia del liderazgo del director en los centros educativos. Sin embargo, es lamentable constatar que, tanto en nuestro país como en la región de Huánuco, provincia de Yarowilca y en la localidad de Obas, existe un considerable desconocimiento sobre este tema en varias instituciones educativas. El actual estudio presenta su origen en "la necesidad de analizar y evaluar el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa en las diferentes instituciones educativas del distrito de Obas, de la UGEL Yarowilca, DRE Huánuco", los directivos se enfrentan a difíciles condiciones laborales. La ausencia de eficiencia, interés en las planificaciones y de un sistema de recompensas y reconocimientos a las labores académicas originan insatisfacción, frustración, agotamiento mental, desmotivación, pérdida de motivación, estrés, ansiedad, depresión y baja autoestima

en los líderes. Esto tiene un impacto negativo en la calidad de la gestión educativa, especialmente en los logros de los aprendizajes de los educandos.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación de la investigación

Teórica

Permite a través de los datos obtenidos contar con información amplia y profunda de teorías acerca de la correlación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa.

Justificación práctica

Determinan las variables, dimensiones e indicadores de las variables liderazgo del directivo y calidad de gestión, luego se establecen sus relaciones de cada una de ellas con el propósito que el liderazgo del directivo será útil en la gestión educativa de los centros.

Justificación social

Por cuanto se enmarca en la concepción socialmente pertinente, es decir, en el aprender a manejar y comprender el liderazgo del directivo y la calidad gestión educativa nos ayuda a saber evidenciar capacidades de interactuar asertivamente con otras personas, resolver problemas de forma constructiva y demostrar capacidad de actuar para promover el bien común. Además, las variables estudiadas, se circunscriben dentro de la realidad social.

1.2.2. Importancia de la investigación

La indagación es de gran importancia, ya que se basa en la situación de que sus resultados abordan aspectos muy esenciales que van a solucionar los problemas de liderazgo de los directivos y la calidad de gestión educativa no solo en el ámbito distrital de Obas, sino también servirá como base para que

las instituciones de otros ámbitos geográficos reorienten hacia el verdadero sentido del liderazgo directivo orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de gestión educativa.

1.3. Viabilidad de la investigación

La indagación fue viable ya que se contó con las condiciones, elementos y premisas motivacionales necesarias, tales como la automotivación de la investigadora disponibilidad del tiempo necesario, recursos económicos para sufragar los gastos de la realización del estudio, acceso a recojo de informaciones teóricas y empíricas sin mayores contratiempos. Además, fue viable el estudio, porque la temática de la investigación fue de interés social y vigente a las exigencias actuales de la gestión educativa.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?

¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?

¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el liderazgo del directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

Establecer la relación entre el liderazgo del directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

Establecer la relación entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Ha Existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

Ho No existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas

Ha	Ho
Ha1: Existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.	Ho1: No existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.
Ha2: Existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.	Ho2: No existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.
Ha3: Existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.	Ho3: No existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variable “X”: Liderazgo directivo

2.2.2. Variable “Y”: Calidad de gestión educativa

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE PUNTUACION	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Liderazgo del directivo	Motivacional	<p>Genera confianza y entusiasmo por el trabajo educativo a los docentes y personal administrativos.</p> <p>Estimula la participación activa en los trabajos de los docentes, padres de familia y de los estudiantes.</p> <p>Actúa con empatía frente a otros miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Reconoce la labor destacada de los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Demuestra carisma, seguridad y compromiso de trabajo dentro de la comunidad educativa.</p>	Preguntas de 1 al 8	<p>Inicio</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Destacado</p>		
	Comunicativa	<p>Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.</p> <p>Utiliza diversas estrategias para coordinar con sus docentes.</p> <p>Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente la participación de los docentes.</p> <p>En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía.</p> <p>Utiliza la argumentación científica en las diferentes reuniones grupos de interaprendizaje.</p>	Preguntas de 9 a 15	<p>Inicio</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Destacado</p>	Ordinal	Cuestionario

	<p>Predica la práctica de valores dentro de la institución educativa.</p> <p>Conoce los enfoques modernos de la gestión institucional.</p> <p>Conoce todos los instrumentos de gestión educativa.</p> <p>Promueve diferentes actividades con relevancia.</p> <p>Aposesiona con solvencia moral y económica dentro de la I.E.</p> <p><u>Maneja con solvencia los instrumentos de gestión educativa.</u></p>	<p>Preguntas de Inicio</p> <p>16 a 20</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Destacado</p>
--	--	---

Operacionalización de variables

	<p>Conoce el proyecto educativo nacional</p> <p>Brinda una atención adecuada con la biblioteca de la Institución Educativa.</p> <p>Monitorea el cumplimiento de los instrumentos de gestión educativa.</p> <p>Socializa los instrumentos de gestión educativa.</p> <p>Trabaja clima institucional favorable</p> <p>Crea una cultura institucional innovadora de excelencia y de calidad en diferentes áreas.</p>	<p>Preguntas de 1 a 8</p> <p>Insatisfactorio</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>destacado</p>
Calidad de Gestión Educativa	<p>Gestión Institucional</p> <p>Gestión Pedagógica</p> <p>Participa en los cursos de Perú educa.</p> <p>Socializa con los docentes sobre los diferentes métodos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Promueve una evaluación formativa integral para los estudiantes.</p> <p>Monitorea las experiencias y actividades de aprendizaje.</p>	<p>Preguntas de 9 a 16</p> <p>Insatisfactorio</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Destacado</p>

Desarrollamos programas de tutoría para solucionar los conflictos de comportamiento en los estudiantes.

		Preguntas de 16	Insatisfactorio
	Dirige con eficacia y eficiencia a su institución educativa.	a 20	En proceso
	Preserva los bienes y materiales de la institución educativa		Satisfactorio
	Conoce sobre la gestión administrativa para desempeñar su cargo		destacado
Gestión	Administra transparentemente los recursos económicos de la institución educativa		
Administrativa	Satisface su gestión como director		

2.3. Definición operacional de las variables

2.4.1. Variable “X”: Liderazgo del directivo

La variable liderazgo directivo estuvo organizado en tres dimensiones: Motivacional, comunicativa y empoderamiento y, para la formulación de los ítems, se utilizaron indicadores específicos para cada una de las dimensiones. La escala de puntuación utilizada constó de cuatro categorías: inicio, en proceso, satisfactorio y destacado. Se optó por utilizar una escala de medición ordinal para evaluar los resultados. El cuestionario fue el instrumento utilizado para recopilar las datas.

2.4.2. Variable “Y”: Calidad de gestión educativa

La variable calidad de gestión educativa se estructuró en tres dimensiones diferentes: la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión administrativa. Cada una de estas dimensiones contaba con sus propios indicadores, que se utilizaron para la creación de los ítems. En el estudio, se utilizaron las siguientes escalas de puntuación: en inicio, en proceso y satisfactorio. La escala de medición empleada fue la ordinal y el cuestionario fue el instrumento utilizado para recopilar las datas.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional

Sánchez (2018) elaboró un estudio titulado El liderazgo instruccional y su impacto en el rendimiento estudiantil como componentes de calidad en cuatro instituciones educativas escolares formales de Bogotá, su fin general es plantear una teoría fundamental de la gestión de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá, basada en el análisis de todos los niveles de la sociedad, para alcanzar un buen rendimiento académico de los alumnos como factor de la calidad pedagógica (p.80) La metodología empleada en este estudio fue de tipo correlacional, con un nivel de indagación básica. Los diseños empleados fueron correlacionales, y la población de estudio estaba integrada por 240 educandos. La muestra seleccionada también estuvo compuesta por 240 educandos. El instrumento empleado para recopilar las datas fue un cuestionario.

En este estudio, se han llegado a las conclusiones siguientes:

Basándonos en los datos obtenidos durante la investigación, podemos llegar a la conclusión de que los directivos educadores presentan diferentes interpretaciones en relación a los conceptos de éxito escolar, calidad y liderazgo directivo. Estas interpretaciones se pueden resumir de la siguiente manera: Para los directores docentes, es evidente que hay tendencias hacia un enfoque administrativo del liderazgo directivo. Es decir, consideran esencial poseer competencias administrativas que les ayuden a llevar a cabo el procedimiento de planificaciones, controles, organizaciones y evaluaciones.

No obstante, se puede observar que esto no es suficiente, en la labor de los directivos docentes rectores, además de contar con competencias administrativas, es importante considerar el trabajo en equipo y la colaboración en tomar decisiones con el rector. Esto se ve reflejado de manera similar en los coordinadores, donde el liderazgo gerencial sigue siendo relevante, pero al mismo tiempo es necesario distribuir los papeles dentro del equipo para facilitar tomar de decisiones.

El liderazgo directivo se logra mediante la capacitación profesional de los directores educativos. Esto les ayuda a empoderar a otros, incentivar las participaciones y trabajar colectivamente. Con estas estrategias, se logra las intervenciones de todos los integrantes de la comunidad estudiantil, generando estructuras sociales comprometidas con el medio tanto pedagógico como administrativo. Todo esto se basa en principios de educación de alta calidad. Reconoce que las responsabilidades de gestión de los líderes educativos afectan las estructuras organizacionales de las instituciones educativas formales, 161 proporciona herramientas que reflejan su desempeño y habilidades que afectan los procesos y procedimientos organizacionales escolares.

Farías (2018) en su investigación titulada *Las influencias del liderazgo pedagógico en los rendimientos escolares*, llegando a las conclusiones siguientes:

Respecto al fin general: “Describir los componentes que contribuyen a las identidades institucionales del equipo administrativo y docente del colegio y su vinculación con los aprovechamientos académicos de los educandos” según lo determinado por las actividades del equipo administrativo y maestros de maneras específicas que beneficiarán el liderazgo educativo. Sin embargo, esto solo aplica para el tipo de gestión que se da en los centros educativos. Este estudio muestra que el SIMCE 2009 muestra mejores resultados

cuando la gestión es más autoritaria, correspondiente a dos filiales subsidiadas.

Sobre el primer propósito de este estudio “Identificación de factores de identidad: Liderazgo educativo de equipos directivos y educadores en el primer ciclo en dos colegios municipales y dos colegios privados concertados del municipio de Santiago”, se identificó que los indicadores presentados en las cuatro instituciones fueron: roles y motivación, supervisión de docentes y estudiantes, si hay metas claras o definidas, apoyo y provisión de recursos, para la mejora del desempeño, supervisiones efectivas y preparación para la docencia.

De acuerdo al segundo propósito: "Comparar la percepción del liderazgo educativo entre los equipos directivos y docentes de dos colegios municipales y dos privados subvencionados del municipio central de Santiago", se encontró que existen los siguientes contrastes entre las instituciones estudiadas. Acciones, que brindan a un grupo de encuestados la oportunidad de ejercer un liderazgo educativo. Estos indicadores varias veces se reflejan solo en los debates, pero no en la práctica diaria de las instituciones, los equipos directivos y los docentes. Las informaciones alcanzadas con instrumentos cualitativos y cuantitativos se ajustan precisamente a este contraste. La discusión cualitativa mostró que el equipo docente mostró menos comportamiento de liderazgo instruccional, mientras que la discusión cuantitativa mostró menos conciencia del equipo de liderazgo en sus valoraciones valorativas.

Respecto al tercer fin, “determinar si el desempeño escolar en los exámenes estandarizados SIMCE del primer ciclo en el año 2009 en dos colegios municipales y dos colegios privados de Santiago estuvo influenciado por la gestión instruccional, con base en la investigación, se encontró que los conocimientos del equipo administrativo e instruccional sobre los indicadores de gestión del aprendizaje está estrechamente

relacionado con el éxito del desempeño escolar, es decir, los encuestados ven estas actividades como una herramienta para el desempeño escolar.

Alejandro y Ramos (2018), en el estudio titulado *Influencias del liderazgo en la gestión institucional en los desempeños laborales de los empleados*. UPSE, Ecuador. Se empleó tipos de estudios cuantitativos con diseños causales utilizando una muestra de 76 empleados. El principal fin de esta indagación es estimar en qué medida el liderazgo organizacional afecta los desempeños laborales de los empleados universitarios. El cuestionario de liderazgo tipo Likert fue el instrumento empleado. Llegó a las siguientes conclusiones:

Los empleados señalaron que se sentían incómodos en el lugar de trabajo porque la agencia, con el apoyo de los gerentes, no reconoció sus importantes responsabilidades; también faltaban mecanismos coherentes de incentivos para los empleados y los directivos tenían incentivos limitados para innovar y cambiar. Por lo tanto, las personas encuestadas señalaron que el 70% de las personas carecen de iniciativa personal para contribuir al ámbito laboral; además, los resultados alcanzados muestran que la gestión de la organización tiene una baja influencia en la motivación, comunicación y participación de los directores regionales, lo que afecta el desempeño de las labores administrativas, la calidad del trabajo y las competencias de la mayoría de los empleados.

3.1.2. A nivel nacional

García (2019) elaboró una indagación titulada *Liderazgo directivo, desempeños docentes y rendimientos académicos de los educandos del 5° grado, nivel secundario I.E 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla RED 05- Lima*. En este estudio, se buscó definir la vinculación entre el

liderazgo directivo, los desempeños docentes y los rendimientos académicos de los alumnos de 5to grado de la I.E 5051 "Virgen de Fátima" Ugel Ventanilla - Red 05 - Lima. La metodología empleada en esta indagación fue de tipo básica y correlacional. Se utilizó un diseño correlacional y se contó con una población de 167 estudiantes. La muestra estaba integrada por 100 estudiantes. Para recolectar los datos, se empleó un cuestionario como instrumento de medición.

En dicho estudio se arribó a las conclusiones siguientes:

Los resultados obtenidos de la hipótesis general no fueron los esperados, ya que, en las correlaciones entre las variables de liderazgo directivo, desempeños docentes y rendimientos académicos, se observó que la gran parte de la muestra, un 67.0% y 72.0% respectivamente, consideraron que el liderazgo directivo y los desempeños docentes eran regulares o adecuados en algunas ocasiones. Los rendimientos académicos de los estudiantes se ven afectado por ello, con un 77.0% alcanzando un nivel regular. En resumen, si no se implementan mejoras en el liderazgo directivo, las gestiones estratégicas de las enseñanzas y las capacidades de educadores en los aspectos políticos, culturales y pedagógicos continuarán afectando negativamente los resultados académicos esperados.

Se puede apreciar que las variables de liderazgo directivo y rendimientos académicos no arrojaron resultados positivos. Esto se debe a que los elementos relacionados con el liderazgo directivo, especialmente los pensamientos estratégicos y las estructuras organizativas, se consideran regulares en un 69% y 63%, respectivamente. Estos aspectos son requeridos para lograr rendimientos académicos, el cual también se encuentra en niveles regulares. Los directivos, al proponer proyectos nuevos de gestión, incentivar un clima organizacional adecuado y trabajar colectivamente, aumentan las probabilidades de ejecutar mecanismos de mejoramiento para las evaluaciones del educando.

Se encontraron resultados poco alentadores entre los desempeños docentes y los rendimientos académicos. En los desempeños docentes, se observó que no era el ideal para el centro en estudio. Las capacidades culturales, políticas y pedagógicas fueron estimadas a veces adecuadas en un 63.0%, 53.0% y 60.0% respectivamente. Además, se obtuvo un 83% de acuerdo en cuanto a las capacidades políticas, es fundamental tener en cuenta que el éxito académico de los educandos, en su mayoría, se refleja en sus calificaciones regulares en una variedad de asignaturas. Estas incluyen Formación Ciudadana y cívica, Historia, Persona, Educación para el trabajo, Geografía y Economía, inglés, Arte, Familia Relaciones humanas, Física, Religión, Ciencia, Tecnología y ambiente. Si no se le da prioridad a la implementación de planes de mejora en las metodologías docentes, el estímulo de conocimientos nuevos e incentivar las socializaciones en la comunidad estudiantil, los educandos solo conseguirán promedios medios.

Sánchez (2018), elaboró una indagación titulada *Liderazgos directivos y Gestión educativa en las I.E.P del nivel Primario de la UGEL N° 04 – Comas*, 2018. El objetivo del estudio fue definir la vinculación que hay entre los liderazgos directivos y la gestión educativa en las I. E. P del nivel Primario de la Unidad de Gestión Local N° 04, Comas – 2018. En este estudio se utilizó una metodología de tipo y niveles de investigación básicos y correlacionales. Los diseños empleados fueron correlacionales, y la población estaba integrada por 1172 docentes. La muestra seleccionada fue de 290 educadores. Para recolectar los datos, se empleó un cuestionario como instrumento de medición. Luego de realizar la indagación, se elaboró a la siguiente conclusión:

El estudio demuestra que hay una conexión directa y fuerte entre los liderazgos directivos y la gestión educativa en las I.E.P de nivel primario en Comas. Como resultado, se puede concluir que estas dos variables están estrechamente vinculadas.

En otras palabras, si los educadores consideran que la gestión educativa es eficiente, entonces se espera que los liderazgos directivos también lo sean. Además, se ha confirmado que existe una conexión directa entre las dimensiones de controles, habilidades relacionales, comunicaciones y organizaciones con la gestión institucional, administrativa y pedagógica. Se concluye que un líder directivo que desempeña su función de forma eficiente alcanza una gestión eficiente, siempre considerando sus capacidades, experiencias y controles.

Sáenz (2018) elaboró una indagación denominada Calidad de la gestión de los aprendizajes y gestiones pedagógicas en los centros educativos N° 89008, Chimbote. El principal fin fue definir la vinculación entre los liderazgos pedagógicos directivos y la calidad de gestiones educativas. Se realizó estudios básicos, utilizando diseños correlacionales. La muestra consistió en 22 docentes.

Durante la indagación, se llegaron a las conclusiones:

Con vinculación a los niveles de liderazgos pedagógicos directivos en la Institución Educativa (I.E.), El N°89008 corresponde a Andrés Avelino Cáceres de Chimbote en el año 2017. Según los docentes, el 72.7% estima que es bueno, el 18.2% estima que es regular y el 9.1% cree que es malo.

En relación a la evaluación de los niveles de calidad en las gestiones educativas de la Institución Educativa. En Chimbote, N° 89008, en el año 2017, se realizó una encuesta entre los docentes. Según los resultados, el 86.4% de los profesores opinan que la calidad de las Gestiones Educativas es buena, mientras que solo un 4.5% afirma que la calidad es mala y el 9.1% cree que es regular.

En el contexto de la población determina para la investigación, se observa una asociación entre los niveles de liderazgo pedagógico y la calidad de la gestión educativa.

Los resultados indican que hay correlaciones directas positivas significativas ($r_s = 0.463$) entre los liderazgos pedagógicos y la calidad de la gestión educativa en la I.E. 89008 “Andrés Avelino Cáceres de Chimbote.

Ramos (2018) realizó una investigación titulada *Liderazgo directivo y sus influencias en la gestión educativa del I.E.S.T.P Catalina Buen día de Pecho, localidad de Ica*. El objetivo fue definir las influencias de los liderazgos directivos en la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica Tipos y niveles: básicos y descriptivos; diseños no experimentales y, la muestra estaba conformado por 79 educadores.

En dicha indagación realizó a las conclusiones siguientes:

En el año 2017, se ha comprobado que hay influencias entre los liderazgos directivos y la gestión educativa en el I.E.S.T.P “Catalina Buendía de Pecho” de Ica. Esta afirmación se basa en los coeficientes de correlaciones de Pearson $r = 0,852$ (tabla 11). Esto significa que a medida que aumenta los niveles de liderazgo directivo, también aumenta los niveles de gestión educativa. Por otro lado, si los niveles de liderazgo directivo son inferiores, los niveles de gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica en el año 2017 será también menor.

Se ha comprobado que hay una influencia entre la forma en que se establece las direcciones y la gestión educativa institucional en el I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica para el año 2017. Esta conclusión se basa en los valores de los coeficientes de correlaciones de Pearson $r = 0,239$ (tabla 11). En otras palabras, a medida que aumenta los niveles de la forma en que se establece la dirección, mejora también el nivel de la gestión educativa. Por otro lado, a medida que disminuye el nivel de la forma en que se establece la dirección, también disminuye los niveles de la gestión educativa en el I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica para el año 2017.

En 2017, se ha demostrado que hay influencias entre las formas de gestionar la E-A y la Gestión educativa comunitaria en el I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica. Esta conclusión se basa en los coeficientes de correlación de Pearson $r = 0,607$ (tabla 11). Esto significa que a medida que mejora la forma de gestionar los procesos de E-A, también mejora la Gestión educativa. Por otro lado, si la forma de gestionar el aprendizaje es deficiente, también lo será la Gestión educativa del equipo directivo en el I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica en el año 2017. Además, se ha calculado un coeficiente de determinación $R^2 = 0,368$ que revela que el enfoque de EA tiene un impacto del 36,84% en la Gestión educativa del I.E.S.T.P "Catalina Buendía de Pecho" de Ica en el año 2017.

Jaramillo (2018) realizó una investigación titulada Gestión pedagógica y calidad educativa en el colegio primario Sulima García Valarezo de la localidad de Machala, ciudad de Machala. El fin fue definir la vinculación entre los liderazgos educativos y la calidad educativa en el Colegio Primario Sulima García Valarezo de la localidad de Machala – 2018. La metodología empleada: Tipos y niveles de investigación: básicos y correlacionales; diseños correlacionales; población: 100 docentes y muestra: 100 docentes, el cuestionario fue el instrumento usado.

En dicha indagación arribó a las conclusiones siguientes:

PRIMERA: A raíz de las datas obtenidas como evidencia, se puede asegurar que hay una vinculación entre los liderazgos pedagógicos y la calidad educativa en el colegio de E.B.R Sulima García Valarezo de la localidad de Machala en el año 2018. Esto se debe a que los niveles de significancia calculado es $p < .05$ y los coeficientes de correlación Rho de Spearman es de 0.746.

SEGUNDA: En vinculación a la primera hipótesis, se pudo comprobar que existe una conexión entre los establecimientos de fines y expectativas con las calidades educativas en el colegio de E.B.R Sulima García Valarezo en la localidad de Machala en el año 2018. Esto se determinó con niveles de

significancias calculadas de $p < .05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.512.

TERCERA: Según la segunda hipótesis específica, se pudo observar que existe una vinculación entre las obtenciones y asignaciones estratégicas de recursos y las calidades educativas en el colegio E.B.R Sulima García Valarezo de la localidad de Machala en 2018. Esto se debe a que los niveles de significancias calculados son $p < .05$ y los coeficientes de correlaciones de Rho de Spearman es de 0,645.

3.1.3. A nivel local

Chávez (2021) realizó una indagación titulada *Liderazgos directivos y sus influencias en las motivaciones de los educadores en los centros educativos de la localidad de Santa María del Valle – Huánuco 2021*. El propósito de la indagación es definir cómo influyen los liderazgos en las motivaciones docentes en los centros educativos de localidad de Santa María del Valle – Huánuco 2021. La metodología empleada: Tipo y nivel de investigación: básica y explicativo; diseño correlacional; población: 158 docentes y muestra:

113 docentes; instrumento empleado: cuestionario.

En dicho estudio arribó a las conclusiones siguientes:

El estudio ha definido que el liderazgo directivo tiene una influencia positiva, pero existe una baja motivación entre los educadores de los centros educativos de la localidad de Santa María del Valle. Esto se debe a que el 88% de los educadores expresaron que sus directivos son autocráticos, en otras palabras, toman decisiones sin preguntar, no promueven el trabajo colectivo de manera adecuada y exigen que se cumplan sus instrucciones al pie de la letra. Como resultado, los maestros no sienten la motivación de laborar con alegría y esfuerzo.

Los estudios han demostrado que el liderazgo directivo tiene un efecto positivo en las motivaciones intrínsecas de los educadores, ya que el

73,7% de los educadores confirmó que no tiene ningún deseo de actualizarse.

Las investigaciones confirman que los liderazgos directivos tienen poco efecto en las motivaciones de los docentes en los centros educativos de la localidad de Santa María del Valle, ya que el 84,2% de los educadores cree que los directivos nunca reconocen el arduo trabajo de los educadores. Dudó si continuar laborando en el centro existente, por lo que se limitó a laborar solo para cumplir, esto se confirmó estadísticamente, el Rho de Spearman fue de 0.162 y los niveles de significancias fueron de 0.032, que es inferior a 0.05, lo que indica que es significativo.

Bravo (2020), en el estudio Estilos de gestión y clima laboral en centros educativos; se sacaron las conclusiones siguientes:

Se ha establecido que hay una correlación significativa de $r = 0,418$ entre los liderazgos democráticos y el clima laboral en los educadores de los centros educativos de la localidad de Punchao- Huánuco 2019. Esto muestra una correlación moderada y positiva, lo cual indica que los estilos de liderazgo en indagación necesitan ser mejorado para consolidar el clima laboral.

Fue comprobado que hay una correlación significativa de $r = 0,483$ entre los liderazgos autocráticos y el clima laboral en los educadores de los centros educativos de la localidad de Punchao- Huánuco 2019. Este resultado muestra una correlación positiva moderada, lo que indica que los estilos de liderazgo autocrático deben mejorar para asegurar el clima laboral.

Existe una correlación significativa $r = 0.402$ entre los estilos de liderazgos liberales de los educadores de los centros educativos de la localidad de Punchao Huánuco y el clima laboral en el año 2019, y es una correlación positiva baja, lo que demuestra que es necesario mejorar los estilos de liderazgo liberal para fortalecer los climas laborales.

Gonzales (2020), en la tesis *Liderazgo directivo para implementar los funcionamientos de las comisiones de calidad, innovaciones y aprendizajes*, llega a las siguientes conclusiones:

Un papel de liderazgo es común en la dirección de actividades de mejora de la instrucción. En otras palabras, se pretende estandarizar la gestión participativa en la planificación institucional, que esté orientada a alcanzar de los fines de aprendizajes, las participaciones democráticas de todos los participantes en instituciones educativas propicias para el aprendizaje y condiciones de funcionamiento propicias para asegurar la calidad del aprendizaje. Procesos de evaluación para la gestión de resultados de aprendizaje en centros educativos. También es tradicional para la instrucción sobre procesos de E-A que mejoran el aprendizaje. Es decir, regular la gestión para promover comunidades de aprendizajes con los educadores en las instituciones educativas, y regular la gestión de la calidad en los centros educativos para el proceso de enseñanza y aprendizaje apoyado en los sistemas docentes.

La situación de las Designaciones de la comisión de calidad, innovaciones y aprendizajes es considerada deficiente. De acuerdo a las Designaciones de las comisiones, la inclusión del director del centro educativo, tres educadores, un representante de los padres de familia y del Municipio escolar fue deficiente. Además, presenta deficiencias en los papeles de las comisiones de calidad.

No ha podido dar una actualización a los instrumentos de gestión, fomentar los colectivos de aprendizajes, impulsar planes de promociones de las lecturas, animar las participaciones en concursos escolares y realizar los programas de recuperaciones pedagógicas.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. El liderazgo directivo Consideraciones básicas

Dentro de la organización estudiantil, el liderazgo del directivo es uno de los aspectos más controversiales. Este liderazgo tiene la capacidad de influir de forma negativa o positiva en los sujetos que están bajo su supervisión, y, en consecuencia, en el éxito de los retos del colectivo. Cuando se trata de discutir la efectividad de las escuelas y la calidad de la educación, es comúnmente aceptado que el liderazgo directivo desempeña funciones esenciales en tomar decisiones. No obstante, este tema sigue siendo altamente debatido en el ámbito de las organizaciones de los centros educativos.

El liderazgo en la organización estudiantil es un complejo tema ya que implica la investigación de sujetos y grupos y afecta las capacidades de los sujetos para laborar de manera voluntaria y entusiasta para lograr las metas del grupo. Los líderes deben tener cuatro aspectos:

- 1) La capacidad de utilizar la fuerza
- 2) La capacidad de entender que las personas tienen distintas motivaciones para diferentes situaciones y momentos.
- 3) Capacidad inspiradora.
- 4) La capacidad de actuar de una manera que cree un entorno receptivo y fomente la motivación. (Elizondo, 2001).

Ejemplos dados por el Ministerio de Educación del Estado en sus documentos oficiales:

“El liderazgo implica la interacción entre las cualidades del líder, del equipo, las tareas y el contexto en el que se encuentra. Por lo tanto, al examinar el liderazgo, es importante tener en cuenta las variaciones en las situaciones y confiar en las capacidades del líder para hacer un adecuado diagnóstico” (SEP, 2005, p. 9).

Casi todos los estudios sobre liderazgo se enfocan en las particularidades del líder, pero cabe destacar que independientemente del tipo utilizado, lo principal es que contribuya a la efectividad del colegio, en varias situaciones los líderes son empíricos, en otras palabras, pragmáticos y no preparados para recibir instrucciones, sus tendencias o patrones de comportamiento son consistentes con su personalidad, o se enfocan en patrones obtenidos de autoridades anteriores, aunque estos patrones parecen más simples, no es recomendable debido que los resultados no siempre son los mejores (Torres,1998).

Los buenos directivos deben ser capaces de incorporar los recursos personales de los integrantes de la comunidad docente para que puedan funcionar eficaz y eficientemente conforme con los estándares pedagógicos en cualquier situación. Conforme, la SEP (2006, p.25) señala que:

“Para lograr el cambio de las comunidades escolares, es fundamental que el director posea un liderazgo que abarque los ámbitos académicos, organizativos-administrativos y sociales. Además, es crucial que cuente con un profundo conocimiento de los enfoques curriculares y que sienta preocupación por sus constantes actualizaciones y la de sus compañeros. Asimismo, deberá fomentar el trabajo colectivo y las colaboraciones entre los integrantes del equipo escolar”.

El liderazgo es ciertamente una manera diferente de poder, pero en lugar de provenir de una posición de autoridad o mandato, proviene de un guía que otorga credibilidades a los procesos de cambios y colaboran con otros para lograr el cambio. Manda, persuade, no está de acuerdo y no dirige. Asimismo, fue reconocido por su conocimiento de la organización, como lo señala la SEP (2010, p.98), agregando:

El liderazgo compartido implica gobernar en colaboración con los demás. Hay algunos directores que se enfocan más en liderar la instrucción que en liderar la organización y la administración. En varios sistemas educativos, los directores se enfocan mayormente a labores que no están

relacionadas directamente con el mejoramiento de la enseñanza en sus escuelas. Esto limita su capacidad para lograr mejoras concretas en los resultados educativos.

Asimismo, es importante destacar que:

“Todo líder-servidor destaca la importancia de los comportamientos éticos y de adoptar estilos de vida holístico. Los educadores describen al líder-servidor como alguien que posee confianza, aceptación, apertura para nuevas ideas, resiliencia, sabiduría, imaginación, creatividad, actitud positiva, agudeza y habilidad para reír” (Boyett y Boyett, 1999, p.44).

En la investigación de las Interacciones de Director-Maestro elaborado por Hall y Hord (1987), se han identificado tres estilos distintos de liderazgo entre los directores, según lo citado por Fullan y Stiegelbauer (2000, p. 137).

- 1) El directivo se preocupa por atender las solicitudes y asegurarse de que todos estén satisfechos.
- 2) El director administrativo tiene la responsabilidad de garantizar que los programas y sistemas administrativos funcionen adecuadamente, asegurándose de que estén en perfecto orden y supervisando las planeaciones de los educadores.
- 3) El director iniciador colabora estrechamente con su equipo y elabora numerosas intervenciones para asegurar que se obtengan todos los recursos necesarios para mejorar el programa de los alumnos. Su objetivo principal es conservar tanto a los educandos como a los maestros motivados en todo momento.

En una escuela, para tener un liderazgo directivo eficiente, es necesario contar con tres elementos. El primero de ellos es el enfoque fundado en la amenaza, el temor y la fuerza, al cual se le llama liderazgo

negativo. Dentro de una institución, contar con un líder autocrático no resulta beneficioso. Esto se debe a que al aceptar las responsabilidades y dirigir a sus colegas según sus propias ideas, se obstaculiza el desarrollo de procesos de tomar decisiones directivas favorables.

- 1) ***El líder democrático o participativo***: Las consultas con sus subalternos sobre las decisiones y acciones planteadas es promovida y se fomenta sus participaciones. Se les brinda a los seguidores participar en los procesos de tomar decisiones cuando éstas afectan al colectivo o cuando los seguidores pueden realizar contribuciones.
- 2) ***El líder de rienda suelta o “laissez faire”***: Es aquel individuo que emplea su autoridad de manera muy limitada y, en caso de hacerlo, otorga a sus subordinados una amplia autonomía en sus labores. Se les permite a sus subordinados establecer sus propias metas y decidir cómo alcanzarlas, al mismo tiempo que estima que su función es ayudar a las actividades de sus seguidores al proporcionarles informaciones y ser principalmente el enlace con el entorno externo del grupo. El líder ofrece escasa o nula guía al subordinado, al mismo tiempo que otorga gran libertad a los integrantes del equipo u organización. Los procesos de tomar decisiones pueden ser lento y, a menudo, los empleados pueden tener dificultades para comprender la tarea asignada, lo que puede llevar a condiciones confusas. (Hershey y Blanchard, 1982).

Aquellos sujetos que ocupan posiciones de liderazgo buscan alcanzar la satisfacción de sus requerimientos de estimaciones, valoraciones, reputaciones y prestigios. Por consiguiente, se examinan las contribuciones de la teoría de Maslow en términos de los requerimientos fundamentales de estima y valora, las cuales se dividen en dos categorías distintas:

El liderazgo es una habilidad esencial que permite a una persona influir y guiar a otros a lograr sus objetivos y metas comunes. Implica la capacidad de tomar decisiones efectivas, motivar y capacitar a

quienes siguen, así como comunicarse de manera clara y empática. Un líder exitoso debe ser capaz de inspirar confianza y crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Además, deben tener las capacidades de adaptarse a diferentes acontecimientos y desafíos, demostrando flexibilidad y resiliencia. En resumen, el liderazgo es una esencial cualidad para el éxito en la vida y requiere la formación constante de competencias y capacidades. Su participación en la toma de decisiones directivas es fundamental. (Maslow, 1987, p. 31).

El autor menciona que los líderes auténticos siempre están buscando desarrollarse personalmente, se preocupan por el bienestar de los demás y tienen la capacidad de comunicar su visión de manera persuasiva para lograr que otros se unan a ellos en los procesos de tomar decisiones. En este texto se exponen varios modos de liderazgo, como los interpersonales, administrativos, antagónicos y autoritarios. Sin embargo, podría argumentarse que el estilo de liderazgo administrativo es el más relevante, debido que logra llevar a cabo y concretar los objetivos planificados en coordinación con todos los miembros. A continuación, se presentan algunas de las particularidades y el alcance de los estilos de liderazgo.

Tabla 1 Principales características de los estilos de liderazgo propuestos por Ball

Estilos	Comunicación	Orientación de la comunicación	Resolución de conflictos	Procedimiento en la toma de decisiones: informal- formal.	Estrategias de dirección	Actitud de los autores de la escuela
Interpersonal	Interpersonal y oral	Negociación, persuasión privada	Pueden y deben ser resueltos con personal	Informal: consultas individuales	Alta visibilidad, Consideración	Son estimulados a considerarse autónomos. Existe nexo de lealtad con el director

Administrativo	Interpersonal y escrita	Tareas, responsabilidades	Reuniones formales	Formal: reuniones	Estricto uso de los recursos de la burocracia	Llevan a cabo la ejecución concreta de lo que el director o su equipo de planificación ha decidido
Antagónico	búsqueda de adhesión más privada que pública	Persuasión, Conversación	Reuniones formales	Formal: reuniones. Estimula el debate público	Reconoce intereses e ideologías diferentes. Evita el debate sobre temas de administración	Renuncian a plantear su punto de vista frente a la habilidad de argumentación del director
Autoritario	Conversación públicas y privadas	Imposición pública Persuasión, búsqueda de adhesión, en privado es	Evade el enfrentamiento. Invisibilidad del conflicto	Formal: reuniones. Se impone. Manipula agendas. No reconoce intereses rivales. Sus intereses son los legítimos	Rechazo encubierto al enfrentamiento sobre sucesos. de autoridad. Tienen pocas intervenciones políticas en las reuniones	Sienten que no tienen influencia sobre los recursos de autoridad. Defensa política en las reuniones

Nota: Ball, Stephen, 1989.

Según Bass (1985) menciona dos tipos de liderazgo: liderazgos transaccionales y liderazgos transformacionales. El primer enfoque se centra en los intercambios de retribuciones entre el líder y sus integrantes de equipo. Los trabajadores desempeñan sus funciones y, a cambio, el líder o gerente les brinda retribuciones económicas u otros tipos de refuerzos. Cuando se aplica correctamente, este estilo de liderazgo logra generar impactos positivos en la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

En términos más simples, el liderazgo transaccional es una manera convencional de gestión donde los directivos y los personales tienen la responsabilidad de cumplir tareas y lograr ciertos resultados. En este enfoque, el directivo incentiva a los participantes para obtener un premio o prevenir un castigo. El liderazgo de este tipo tiene una limitación en tomar decisiones del directivo, ya que el subalterno puede elaborar el trabajo solo

con el único objetivo de obtener una recompensa, lo cual genera incertidumbre tanto en el director como en el subalterno.

En los estilos de liderazgo transaccional, se destaca una excelente vinculación entre las autoridades y los subalternos, especialmente cuando el líder da un control activo. La empresa valora su involucración en tomar decisiones directivas otorgándole premios que pueden componer referencias positivas, promociones y una distribución favorable de las horas de trabajo (Bush, 2003).

El liderazgo transaccional se manifiesta de dos formas:

- 1) Como acto final: Dar una recompensa, como por ejemplo un elogio.
- 2) Como castigos eventuales: Se toman medidas correctivas cuando una tarea no se completa, como actas de reuniones de la gerencia.

No obstante, esto no es suficiente para explicar por qué algunos líderes tienen una influencia extraordinaria en las costumbres, valores y actitudes de sus simpatizantes. Para detallar estos efectos se requiere identificar las existencias de otros tipos de liderazgo: los liderazgos transformacionales. No obstante, este tipo de investigación no es nueva, ya que la sociología y la ciencia política han estudiado el liderazgo carismático bajo su nombre desde que Weber (1964) acuñó el término.

Los liderazgos carismáticos son transformadores dado que se dan en todos los ámbitos de la comunidad y con relativas frecuencias, lo que permite abordarlo empíricamente.

Un líder que define objetivos y metas para convertir a sus asociados en líderes es un líder transformacional, y su gente realiza labores no por un posible castigo o recompensa, sino porque están satisfechos con su trabajo y toman decisiones colectivas que mejoran la satisfacción de la dirección y los subordinados. y actores. Bush (2003)

creo que las particularidades más destacadas de los líderes transformacionales son:

- 3) Reúnen equipos para lograr objetivos comunes.

El Liderazgo Directivo en el Ámbito de la Gestión Escolar

- 1) Aumentan la conciencia del equipo sobre las importancias de los logrados resultados.
- 2) Tienen expectativas positivas y altas de los demás.
- 3) Como resultado, aumentan la autoestima de los demás y refuerzan su necesidad de logro.
- 4) Inspiran a los seguidores a hacer más de lo previsto originalmente.
- 5) Al delegar responsabilidades, permiten el desarrollo personal.
- 6) Fomentan el cambio en los empleados mediante un proceso de reflexión personal que incluye orientación, comunicación oportuna y seguimiento y retroalimentación continuos sobre el desempeño individual.
- 7) Intentan conciliar los requerimientos personales con las necesidades de la escuela e inculcar lealtad a la escuela.
- 8) Crean un ambiente intelectualmente estimulante para conceptualizar, comprender y analizar mejor las dificultades que enfrentan y sus soluciones resultantes.
- 9) Tienden a ser proactivos en lugar de reactivos, a encontrar soluciones, a ser innovadores y creativos en lugar de verse obstaculizados por limitaciones institucionales o sociales.
- 10) Suelen ser carismáticos, leales e infundir respeto y confianza.
- 11) Tienen instrucciones didácticas claras.
- 12) Se actualizan de forma constante.
- 13) Es agente de cambio.

Conforme con lo anterior, cuando un líder reconoce los errores y los convierte en fortalezas y oportunidades, abre el camino hacia el éxito.

Solo así su participación en las decisiones de gestión podrá permitir tomar decisiones de gestión positivas encaminadas a mejoras y/o correcciones de rumbo, e indagar en las razones que distorsionan los planes y afectan de forma incierta lograr los fines y objetivos esperados. Para alcanzar el cambio institucional es esencial estimar la gestión transformacional, que integra los factores siguientes:

- 1) **Carisma:** Facultad de inspirar respeto y confianza, y hacer que los sujetos se sientan contentos con sus trabajos.
- 2) **Consideración individual:** Se refiere a la prestación de atención individualizada a los empleados que requieren capacitación y asesoramiento.
- 3) **Estimulación intelectual:** Fomentar el surgimiento de nuevas formas de resolver viejos problemas enfatizando la inteligencia, la racionalidad y las habilidades de resolución de problemas.
- 4) **Inspiración:** Se vincula con el carisma, se refiere a que crea motivación, aumenta el entusiasmo y el optimismo.
- 5) **Tolerancia psicológica:** Es el empleo del sentido del humor para señalar errores, solucionar problemas entre profesores y otros individuos, gestionar momentos de conflicto, aclarar su perspectiva y guiar acontecimientos (Bush, 2003).

Se cree que los liderazgos transformacionales son más adecuados para tomar mejores decisiones de gestión ya que permite a los empleados gestionarse mejor, asumir las responsabilidades de sus acciones y reducir el entorno de incertidumbre; este tipo de liderazgo puede conducir a mejores decisiones de gestión en el mismo.

Otorga organización, conexiones y tienen mayores impactos en la eficacia escolar que la gestión puramente transaccional, aunque en cierta medida esta última es necesaria para alcanzar niveles óptimos de desempeños institucionales.

El liderazgo directivo en el ámbito de la gestión escolar

“El líder del sistema debe estimar tres cosas al diseñar y realizar un viaje de mejora. El primer aspecto es el Status Quo, llamado fase de desempeños, que define que los puntos en que los sistemas se encuentran actualmente basado en los resultados académicos alcanzados.

El segundo es la agrupación de intervenciones requeridas para lograr la mejora esperada en el desempeño de los estudiantes, llamado grupo de intervención. El tercero es cómo los sistemas adaptan las intervenciones a las condiciones locales, considerando la cultura, la política, la historia y las estructuras del sistema educativo y del país” (Mourshed, Chijioke y Barber, 2012, p. 15).

El nombramiento de nuevos líderes presenta un dilema para el sistema, pero la forma en que estos líderes aprovechan estas oportunidades determina su fracaso o éxito.

Una vez en el trabajo, los nuevos gerentes exitosos siguen el manual de forma independiente de los niveles de desempeños de los sistemas, la cultura o la geografía. El manual está conformado de cinco pasos:

- 1) **Decidir qué cuestiones “no son negociables”.** El primer gran desafío para el gerente nuevo será deliberar qué palancas emplear para el mejoramiento del sistema.
- 2) **Designar personas capaces y con ideas afines en los puestos fundamentales:** En palabras del ministerio de altos dirigentes: la planificación la realiza un equipo de expertos para reunir todo y resaltar los puntos principales.

- 3) **Comprometerse con las partes interesadas.** El líder del sistema considera que las interacciones con maestros, directores, padres y líderes comunitarios son fundamentales para gestionar la dirección y los ritmos del sistema educativo. En el centro de su trabajo de comunicación está la creencia de que interactuar con las partes interesadas puede ayudar a despolitizar la educación.

Liderazgo. Su implicación en la toma de decisiones directivas

- 1) **Obtener los recursos para las cuestiones no negociables.** " La herramienta de influencia más esencial es el dinero, señala el director del sistema educativo asiático. Para que los administradores de sistemas logren mejoras no comercializables con presupuestos insuficientes o limitados, a menudo es necesario dirigir recursos financieros y humanos a estas actividades, o inyectar recursos nuevos de donantes privados o públicos.
- 2) **Publicitar rápidamente victorias tempranas.** Uno de los líderes del sistema en Long Beach opina que es preferible que uno cumpla lo que promete si dice que va a hacer algo. Como líder nuevo en cualquier ámbito, es fundamental ganar la confianza de las partes interesadas por medio de los cumplimientos de las palabras y la obtención de resultados de forma rápida. Cuando se logran victorias rápidas, se fortalece el compromiso y se refuerza la seriedad que se le da a las reformas.

Si estima el manual previo, se sentarán las bases de forma constante tomando en consideración los elementos que definen mayores éxitos en tomar decisiones por parte del directivo, ya que el liderazgo debe ayudar a la eficacia del colegio. En ocasiones, los directivos suelen tener una formación empírica, en otras palabras, son prácticos y carecen de una preparación específica para liderar.

Su manera de actuar se basa en su personalidad propia o en lo que han aprendido de sus superiores anteriores. Aunque esto puede parecer más

fácil, no es lo más aconsejable, ya que los resultados obtenidos no siempre son los más agradables (SEP, 2005).

Cuando se analiza el liderazgo directivo y sus modos, se concluye que ser considerado un líder se logra a través del trabajo en equipo. Esto se consigue al crear un ambiente amigable donde se asignan responsabilidades y se conserva una comunicación constante. Además, es importante tener actitudes positivas y proactivas, así como una mente abierta para tomar decisiones acertadas e inteligentes.

3.2.2. Calidad de gestión educativa

En la gestión educativa, se destaca la capacidad de una entidad para abordar situaciones y lograr fines con una perspectiva integral. Se conceptualiza como una serie de acciones que se unen para lograr un fin. Es la tarea principal de la administración y se encuentra entre las planificaciones y los objetivos específicos que se esperan lograr los resultados deseados (SEP, 2010).

La definición de gestión presenta al menos tres significados y áreas de empleos principales. Se trata de acción, el liderazgo es acción cuidadosa; es un medio para un fin; la segunda área es el área de investigación y la tercera es el área de desarrollo innovador. El proceso de innovación gerencial ha dado como resultado conceptos que inducen diversas expresiones temáticas; la gestión en el campo de la educación se divide en tres categorías según las particularidades del sistema:

Gestión institucional

Se centra en cómo cada organización interpreta y aplica las políticas establecidas. Examina los subsistemas y cómo contribuyen con sus particularidades al contexto general.

En términos generales, la gestión de los centros educativos abarca diversas facetas como la administración, la gerencia, las políticas de los personales, la economía y presupuesto, las planificaciones, las programaciones, las regulaciones y las orientaciones, entre otras. Estas acciones están relacionadas con las formas de gobierno y de dirección, con la protección y la implementación de los mecanismos necesarios para alcanzar los fines establecidos. El logro de una gestión institucional educativa eficaz representa uno de los principales retos para las estructuras administrativas tanto a nivel federal como estatal (Cassasus, 2000).

Gestión escolar

La gestión escolar se refiere al ámbito de la cultura organizacional en la escuela. Esto incluye a los directivos, a los equipos docentes, a las normas y a las instancias de decisión, así como a los actores y factores vinculados con la forma particular de hacer las cosas en la escuela. Además, implica comprender los fines e identidad del colectivo escolar, la forma en que se estructuran los ambientes de aprendizajes y las relaciones con la comunidad local.

El enfoque estratégico de la gestión escolar se refiere a las acciones que el centro realiza para guiar y planificar el crecimiento escolar. Estas acciones se basan en una visión y misión claras, que todos los integrantes de la comunidad estudiantil comparten. Este enfoque implica la capacidad de determinar los valores, la filosofía y los propósitos del centro educativo, así como orientar las acciones y decisiones de los diferentes actores hacia alcanzar dichos fines.

La gestión escolar cobra significado cuando se aprovechan las capacidades, habilidades, actitudes, experiencias y valores de los directivos y/o actores, con el fin de definir sus propósitos y orientar sus acciones mediante la elección de estrategias, toma de decisiones acertadas y actividades que garanticen el logro de los fines planteados. De esta manera,

se cumple con la misión y se logra la visión que la escuela persigue (SEP, 2010).

Actualmente, la educación básica enfrenta desafíos importantes. Uno de ellos es mejorar la calidad educativa, lo cual implica la toma de decisiones acertadas por parte de los directivos escolares y utilizar herramientas de gestión efectivas. Además, es necesario poner a la comunidad escolar en el centro de las políticas educativas, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

Gestión pedagógica

En este nivel es donde se materializa la gestión educativa en su totalidad, y está vinculada a las maneras en las que el profesor lleva a cabo los procesos de enseñanza, cómo adopta el currículo y lo convierte en una planificación didáctica, cómo los evalúa y también cómo interactúa con sus educandos y los padres de familia para asegurar los aprendizajes de los estudiantes.

La gestión se originó en los años 80 en los Estados Unidos y en Inglaterra. Algunos de sus significados son innovación, aprovechamiento de las oportunidades, búsqueda constante de mejoras, identificación de fortalezas y desafíos, pensamiento práctico para la toma de decisiones, liderazgo educativo, visión de futuro y creación de redes (Carriego, 2006).

La gestión se realiza cuando hay una disposición a la apertura, al diálogo, al acuerdo y a la coordinación en las acciones pedagógicas de manera conjunta. La gestión se basa en el reconocimiento de exigencias específicas. Implica aceptar el aquí y ahora, pero también estar tensionado por lo que debe ser en el futuro y por la historia pasada. Es una habilidad para originar una vinculación apropiada entre las estructuras, las estrategias, los sistemas, los estilos, las capacidades, las personas y los fines superiores de las actividades educativas (Pozner, 2000).

La gestión escolar es capaz de articular y proyectar las formas en que los integrantes de una escuela valoran y actúan, logrando esto gracias a la comunicación. Se moviliza a través de compromisos logrados en conversaciones, fomenta y conserva el diálogo para generar acción. Esta gestión se particulariza por sus aperturas y sus búsquedas de acuerdos.

3.3. Bases conceptuales

Liderazgo del directivo

Es la capacidad que tiene el directivo para influir, diagnosticar, organizar, planificar, ejecutar, evaluar y motivar a los miembros de la comunidad educativas orientada a alcanzar de los fines y retos coherentes con la misión y la visión institucional.

Liderazgo motivacional

Es una combinación de conocimientos, competencias, habilidades, estrategias y herramientas que los líderes utilizan para inspirar y motivar a sus seguidores para alcanzar de los fines y retos institucionales.

Liderazgo comunicativo

Son cualidades comunicativas mediante el uso del conocimiento, las experiencias, estrategias, habilidades, valores, tono de voz, los valores y los principios que realiza el líder para influir en los miembros del centro educativo para alcanzar los pronósticos comunes.

Liderazgo como empoderamiento

Estos procesos son una forma en que los individuos fortalecen varias habilidades, capacidades y saberes, así como también ganan confianza, una visión clara y se convierten en actores clave dentro de un centro o entidad

social. Su objetivo principal es estimular los positivos cambios en el entorno en el que se desenvuelven.

Calidad de gestión educativa

Es la agrupación de acciones de calidad y con valor agregado en la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria que ayudan los líderes educativos y pedagógicos de un centro educativo, coherente con la filosofía, la misión, la visión, los valores y los principios en un contexto de mayores exigencias de la sociedad y la modernidad.

Gestión institucional

Es un procedimiento estratégico que brinda a una adecuada organización, planificación, ejecución y evaluación del quehacer educativo de un centro educativo para el logro de los fines y metas comunes.

Gestión pedagógica

Es el procedimiento de gestión de los aprendizajes, gestión curricular, gestión del tiempo, gestión de recursos pedagógicos, gestión del clima escolar, gestión del talento humano, gestión de la evaluación de los aprendizajes, coherente con el paradigma, el enfoque, la filosofía, la misión y la visión del centro educativo.

Gestión administrativa

Es un procedimiento articulado de la planificación, organización, dirección y control, inherente a las instituciones educativas que se realizan cumplir los fines y metas establecidas.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La examinación concerniente al liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa, se desarrolló en los centros educativos del distrito de Obas, compresión de la provincia de Yarowilca, región Huánuco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Este análisis pertenece al tipo básico, porque el propósito de este estudio es ahondar y extender los conocimientos científicos. (Carrasco, 2007), sobre del liderazgo directivo y la gestión educativa.

4.1.2. Nivel de investigación

El análisis pertenece al nivel correlacional explicativo, porque se indagó y se determinó en qué medida la variable (1) liderazgo del directivo se relaciona con la variable (2) la calidad de gestión educativa que forman parte de “la realidad que se ha estudiado, explorando otorgar explicaciones objetivas, reales y científicas para una mejor comprensión” (Carrasco, 2007, p. 42).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población en análisis estuvo compuesta por 19 directores y un sud director de los centros educativos del distrito de Obas, provincia de Yarowilca, región Huánuco, como a continuación se puntualiza:

Tabla 2 Población de estudio de las I.E. del distrito de Obas, Yarowilca

N°	Institución Educativa	N° Directivo
1	I.E. Inca Pachacútec	1
2	I.E. Hipólito Unanue Nivel primaria	2
3	I.E. Albert Einstein	1
4	I.E. Hermilio Valdizan Medrano	1
5	I.E. Leoncio Prado Gutiérrez	1
6	I.E. Cochamarca	1
7	I.E. Jorge Chávez Dartnell	1
8	I.E. Andahuaylas	1
9	I.E. de Huanparin	1
10	I.E. Obaspampa	1
11	I.E. de Tumanhuari	1
12	I.E. de Angas	1
13	I.E. de Cochabamba	1
14	I.E. de Hipólito Unanue Nivel secundaria	1
15	I.E. de San Pedro	1
16	I.E. de Shunqui	1
17	I.E. Raúl Cori Umpash	1
18	I.E. de Intipampa	1
19	I.E. de pariacnacha	1
Total		20

Nota. Elaborado de datos obtenidos de la UGEL- Yarowilca, 2022

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo delimitada por 19 directores y un sub director que son designados y encargados de los distintos centros educativos del distrito de Obas. Para delimitar la muestra de estudio se manejó muestreos no probabilísticos intencionales, ya que los investigadores fueron seleccionados conforme a sus propios criterios sin reglas matemáticas ni estadísticas (Carrasco, 2007). Para que sea representativa la muestra, se ha considerado los componentes y características habituales de las instituciones educativas, tales como el nivel, modalidad y el contexto geográfico.

Hernández (2015) dice “en el muestreo no probabilístico la elección de la unidad no está supeditada al azar, sino al motivo vinculado con las propiedades y ámbito del estudio” (p. 200).

A continuación, se especifica la muestra seleccionada:

Tabla 3 *Muestra de estudio de las I.E. del distrito de Obas, Yarowilca.*

N°	Institución Educativa	N° Directivo
1	I.E. Inca Pachacútec 1	
2	I.E. Hipólito Unanue Nivel primaria 2	
3	I.E. Albert Einstein 1	
4	I.E. Hermilio Valdizan Medrano 1	
5	I.E. Leoncio Prado Gutiérrez 1	
6	I.E. Cochamarca 1	
7	I.E. Jorge Chávez Dartnell 1	
8	I.E. Andahuaylas 1	
9	I.E. de Huanparin 1 10 I.E. Obaspampa 1 11 I.E. de Tumanhuari 1	
	12 I.E. de Angas 1 13 I.E. de Cochas 1	
14	I.E. de Hipólito Unanue Nivel secundaria 1	
15	I.E. de San Pedro 1 16 I.E. de Shunqui 1	
17	I.E. Raúl Cori Umpash 1	
18	I.E. de Intipampa 1	
19	I.E. de Pariacancha 1	
Total		20

Nota. Elaborado de datos obtenidos de la UGEL- Yarowilca, 2022

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Todos los directores designados y encargados. Un sub director encargado.

Directores seleccionados para el análisis.

Directores que dieron su aprobación para ser partícipes en el análisis.

Directores que no se hallan con licencia de su institución educativa.

Criterios de exclusión

Directivos que al 2022 no estuvieron trabajando

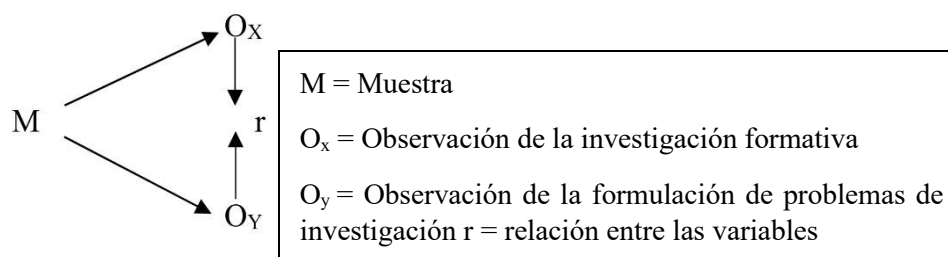
Directivos que aun aprobando el criterio de inclusión se negaron a ser partícipes en el análisis.

Directivos que no pertenezcan a las I.E. del distrito de Obas.

4.4. Diseño de investigación

Según el proceso de investigación se midió el vínculo entre las dos variables: liderazgo de director y la calidad de la gestión educativa en un tiempo delimitado, después se ha identificado e interpretado el vínculo del resultado. Hernández Fernández y Baptista (2010, p.26) detalla que en el diseño no experimental la variable no es manipulada de forma directa o indirecta, así mismo transversal, dado que el estudio se realiza en un tiempo y espacio específico, es correlativo porque indaga el vínculo entre dos variables y su correspondiente dimensión, determinando en qué medida un cambio está supeditado a otros, ya sea positiva o negativamente, producirá un factor de vínculo.

El esquema de diseño conforme a Hernández es:



4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Análisis documental

Este método se utilizó para examinar diferentes fuentes de datos bibliográficos asociadas con el liderazgo del director y el liderazgo y gestión educativa en la EBR.

Análisis bibliográfico

Este método se utilizó para examinar diferentes fuentes de datos bibliográficos asociadas con el liderazgo del director y la calidad de gestión educativa.

Encuesta

Este método ayuda a obtener datos empíricos sobre el liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa de las características de los directores de la muestra de investigación.

4.5.2. Instrumentos

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El cuestionario

El cuestionario se desempeñó para recolectar data empírica de los directores de los diferentes centros educativos del distrito de Obas, provincia de Yarowilca, región Huánuco, sobre el liderazgo del directivo y gestión educativa. Los cuestionarios estuvieron estructurados por la variable y dimensión con sus correspondientes indicadores, cuyas escalas de puntaje fueron destacado (4), satisfactorio (3), en proceso (2), en inicio (1). Antes de su ejecución, los cuestionarios fueron evaluados por el juicio de expertos, realizado por cinco especialistas con título de maestría o doctorado y reconocida experiencia profesional en la “Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán”, con el objetivo de delimitar su confiabilidad y evaluarlo según el criterio de idoneidad, claridad, relevancia y coherencia.

En las evaluaciones del instrumento de recolección de datos se considerará las matrices de consistencias, las operacionalizaciones de la variable, la consistencia lógica y metodológica entre los instrumentos y tablas de validación, la correspondencia entre estándares, metas y valores,

la representatividad de los ítems, las calidades técnicas y las calidades de la expresión utilizada.

Para delimitar los niveles de validez del instrumento se consideró la calificación siguiente, en el cual el número mínimo de puntos para aprobar deberá ser 14:

Escala de calificación	
Cualitativa	Cuantitativa
Inicio	00 – 10
En proceso	11 - 13
Satisfactorio	14 - 17
Destacado	18 - 20

Validación del instrumento de investigación

N°	Experto	Inst 1	Inst 2
1	Dr. Doris Gioconda Guzman Soto	92	95
2	Dr. Ido Lugo Villegas	89	92
3	Bersy Alejandro Idalgo		
4	Mg. Hector Ospino Dávila	91	93
Juicio de Experto		90,6 %	93,3 %

La evaluación de expertos arrojó valores de eficiencia del 90,6% y 93,3%, respectivamente. Según esta tabla de las interpretaciones de valores, el instrumento es de calidad muy bueno.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para certificar la confiabilidad de la data recopilada por los instrumentos, se manejaron la data de una muestra piloto de 15 directores. El coeficiente alfa de Cronbach se emplea para valorar los niveles de confiabilidad de los instrumentos de medición, y para establecer los niveles

de confiabilidad, luego de realizada la medición, se califica según la escala siguiente:

Valores de los niveles confiabilidad	
0,00 a 0,53	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1,00	Confiable perfecta

Prueba Alfa de Cronbach del instrumento liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	20

Prueba Alfa de Cronbach del instrumento Gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

Conforme al cuadro de interpretación de confiabilidad alfa de Cronbach, concluimos que:

El instrumento de la variable liderazgo directivo es muy confiable, puesto que el Alpha de Cronbach es 0,701.

De manera análoga, afirmamos que los instrumentos de variable Gestión Educativa es, con un Alpha de Cronbach de 0,815, muy confiable.

En consecuencia, los instrumentos por ser confiables, están adecuados para estar dirigidos a los directivos de la muestra.

Prueba Alfa de Cronbach del instrumento liderazgo directivo

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas para el procesamiento de datos

La revisión y consistenciación de la información

Este método consiste en limpiar los datos analizando la información del instrumento de trabajo de campo para convenir el llamado dato primario (juicio de expertos y pruebas piloto).

Clasificación de la información

Este método se utiliza para aglomerar data empírica en tablas simples de distribución porcentual y de frecuencia absoluta.

Codificación y tabulación de la información

Este método se utiliza para codificar y resumir datos colocando cada dimensión y sus datos correspondientes en las variables 1 y 2, es decir, en distribuciones de frecuencia absoluta simple. En esta fase se emplea hojas de cálculo de Excel.

4.6.2. Técnicas de análisis de datos

Tablas estadísticas

Se manejó para presentar y analizar data de forma apropiada para apoyar en sus lecturas, estudio e interpretaciones.

Gráficos de columnas o barras

Se aprovechó para vincular la puntuación con sus correspondientes frecuencias y porcentajes.

Tratamiento e interpretación de datos

El resultado obtenido fue examinado a nivel descriptivo e inferencial conforme al objetivo e hipótesis planteados.

A niveles descriptivos se utiliza la frecuencia absoluta simple y el porcentaje, y a niveles inferenciales se utilizan estadísticas como medida de tendencias centrales y dispersión para examinar la variable en análisis. También existen estadísticas inferenciales que utilizan correlaciones de Spearman e intervalos de confianza al 95%. A medida que se ha demostrado un vínculo entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa, se puede utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para delimitar el valor de correlación. Es bien sabido que las correlaciones de Spearman son adecuadas para variables ordinales cualitativas. El estudio se efectuó en Excel y en el software SPSSv.27.

4.7. Aspectos éticos

El análisis se efectuó desempeñando la pauta y procedimiento delimitados en el Reglamento General de la Escuela Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Las secciones y procesos internacionales de escritura y ortografía en estilo y formato cumplen con los estándares APA 7ma edición. La fuente considerada en la encuesta respeta la autoría, manteniendo confidencial las identidades de los directores entrevistados, la data adquirida en la

encuesta no será manipulado. Por último, nuestro trabajo fue puesto a pruebas de Turnitin para evitar similitudes con el trabajo de otros autores.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Resultados de la variable “X”: Liderazgo del director

A. Resultado del liderazgo del directivo

Tabla 4 Resultado del liderazgo del directivo según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca.

Liderazgo directivo		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	20 - 29	0	0.00%
En proceso	30 - 49	0	0.00%
Satisfactorio	50 - 69	18	90.00%
Destacado	70 - 80	2	10.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022.

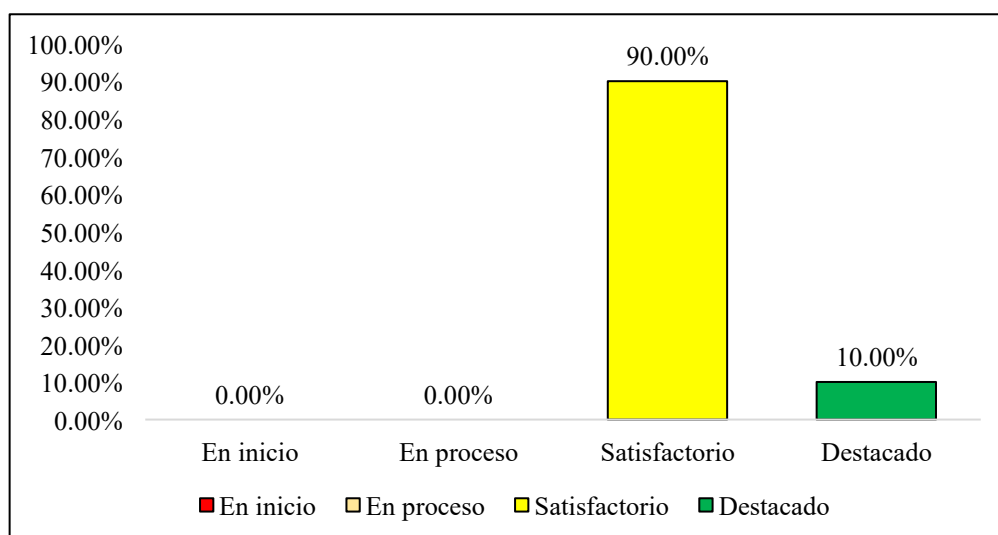


Figura 1 Resultado del liderazgo del directivo según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación:

Se observa el 90.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de variable liderazgo directivo, el 10.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

B. Resultado de las dimensiones de la variable: Liderazgo de directores

Tabla 5 Resultado de la dimensión motivacional según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca

Motivacional		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	8 - 11	0	0.00%
En proceso	12 - 19	1	5.00%
Satisfactorio	20 - 27	17	85.00%
Destacado	28 - 32	2	10.00%
Total		20	20

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

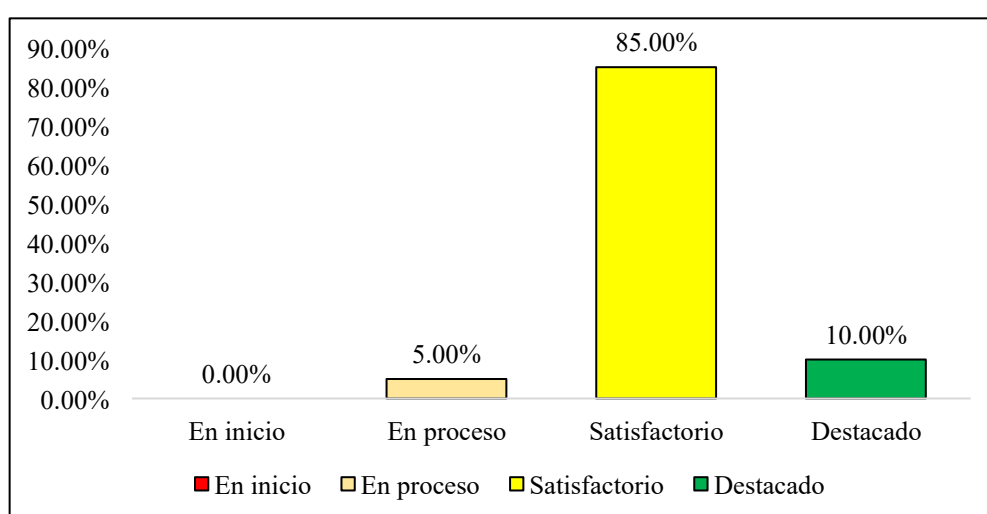


Figura 2 Resultado de la dimensión motivacional según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación

Se observa el 85.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión motivacional, el 10% en un nivel destacado, el 5.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

Tabla 6 Resultado de la dimensión comunicativa según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca

Comunicativa		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	7 - 10	0	0.00%
En proceso	11 - 17	0	0.00%
Satisfactorio	18 - 24	16	80.00%
Destacado	25 - 38	4	20.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

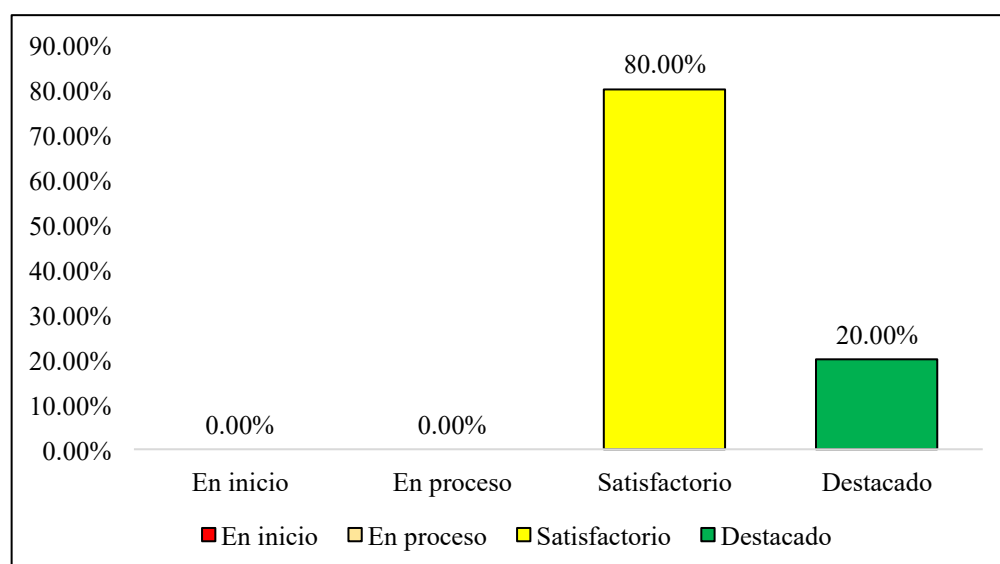


Figura 3 Resultado de la dimensión comunicativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación:

Se observa el 80.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión comunicativa, el 20.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

Tabla 7 Resultado de la dimensión empoderamiento según la opinión de directores de las I.E.de Obas – Yarowilca

Empoderamiento		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	5 - 7	0	0.00%
En proceso	8 - 12	0	0.00%
Satisfactorio	13 - 17	12	60.00%
Destacado	18 - 20	8	40.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

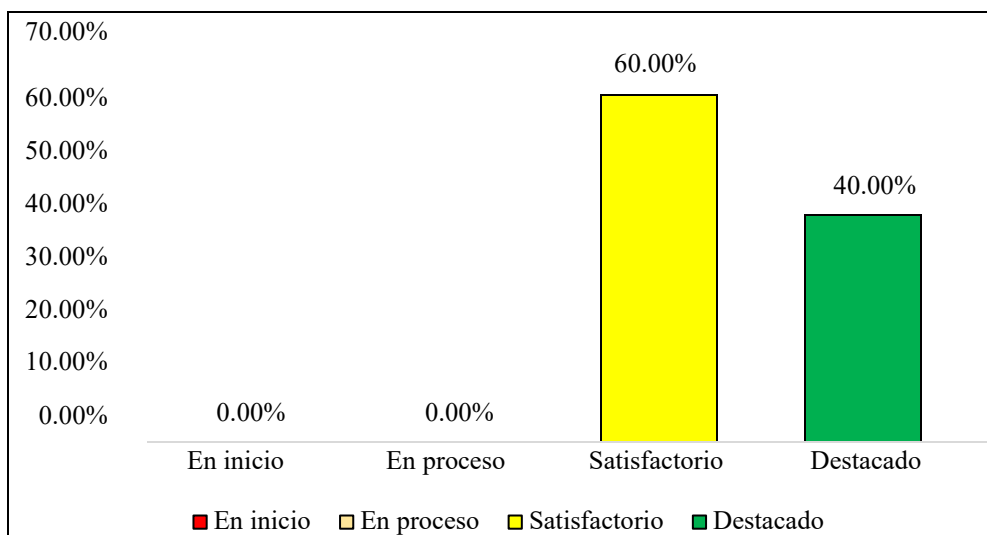


Figura 4 Resultado de la dimensión empoderamiento según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación:

Se observa el 60.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión motivacional, el 40.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

5.1.2. Resultados de la variable “Y”: Calidad de gestión educativa

A. Resultado de la calidad de gestión educativa

Tabla 8 Resultado de la calidad de gestión educativa según la opinión de directores de las I.E.de Obas – Yarowilca.

Gestión educativa		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	20 - 29	0	0.00%
En proceso	30 - 49	0	0.00%
Satisfactorio	50 - 69	7	35.00%
Destacado	70 - 80	13	65.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario a directivos de las instituciones educativas de Obas Yarowilca 2022.

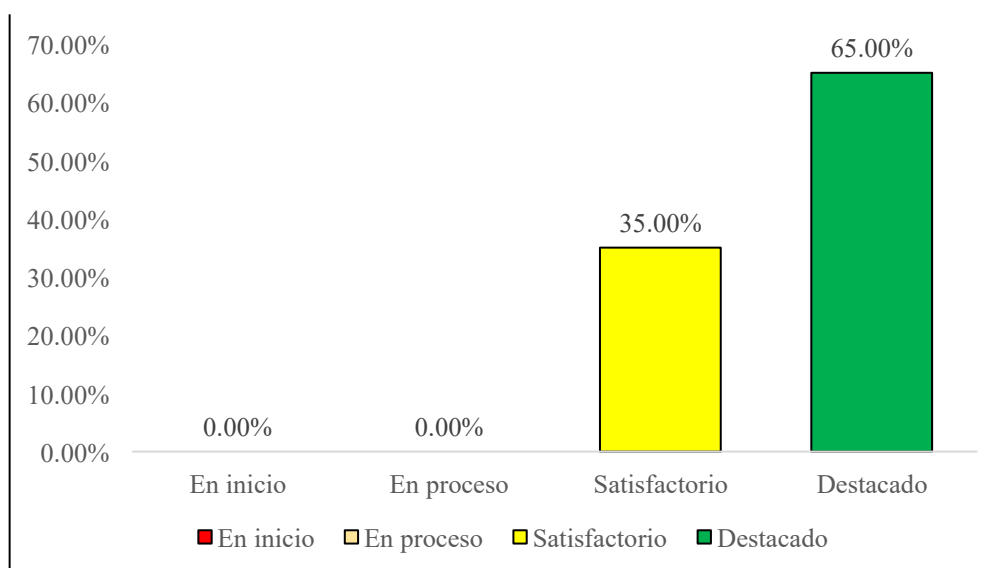


Figura 5 Resultado de la calidad de gestión educativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.

Análisis e interpretación:

Se observa el 35.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de variable gestión educativa, el 65.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

B. Resultado de las dimensiones de la variable: calidad de gestión educativa

Tabla 9 Resultado de la calidad de gestión institucional según la opinión de directores de las instituciones educativas de Obas – Yarowilca

Gestión institucional		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	8 - 11	0	0.00%
En proceso	12 - 19	0	0.00%
Satisfactorio	20 - 27	9	45.00%
Destacado	28 - 32	11	55.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

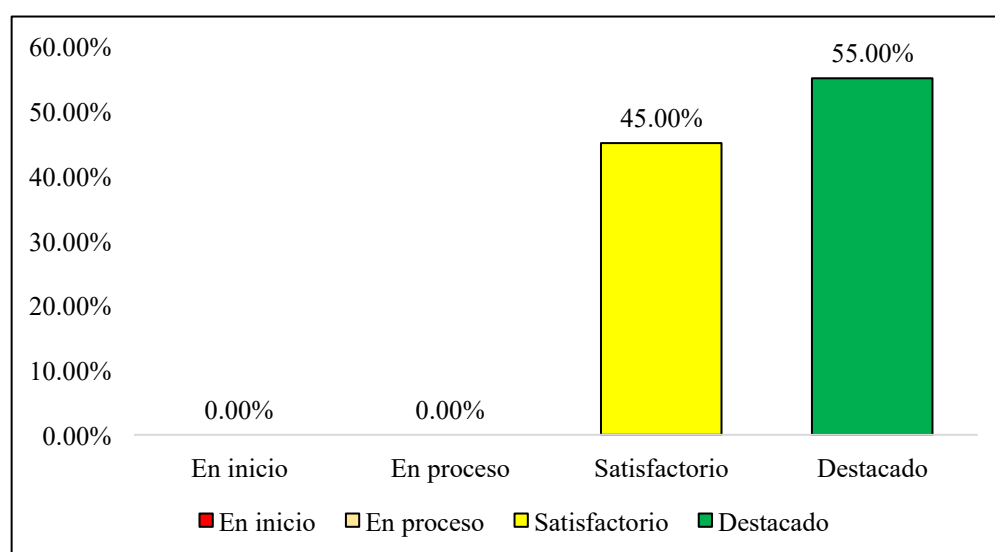


Figura 6 Resultado de la calidad de gestión institucional según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca.

Análisis e interpretación:

Se observa el 45.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión gestión institucional, el 55.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

Tabla 10 Resultado de la calidad de gestión pedagógica según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca

Gestión pedagógica		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	7 - 10	0	0.00%
En proceso	11 - 17	0	0.00%
Satisfactorio	18 - 24	9	45.00%
Destacado	25 - 38	11	55.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

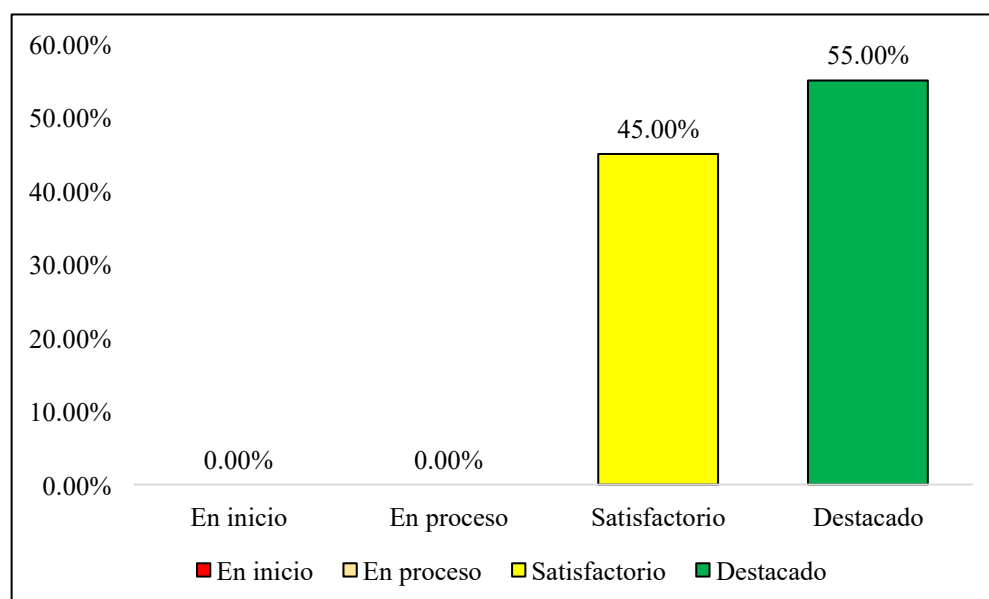


Figura 7 Resultado de la calidad de gestión pedagógica según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación:

Se observa el 45.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión gestión pedagógica, el 55.00% en un nivel destacado, el 0.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

Tabla 11 Resultado de la calidad de gestión administrativa según la opinión de directores de las I.E. de Obas – Yarowilca

Gestión administrativa		fi	hi%
Cualitativo	Cuantitativo		
En inicio	5 - 7	0	0.00%
En proceso	8 - 12	1	5.00%
Satisfactorio	13 - 17	6	30.00%
Destacado	18 - 20	13	65.00%
Total		20	100.00%

Nota. Resultado de la realización del cuestionario a directivos de los centros educativos de Obas Yarowilca 2022

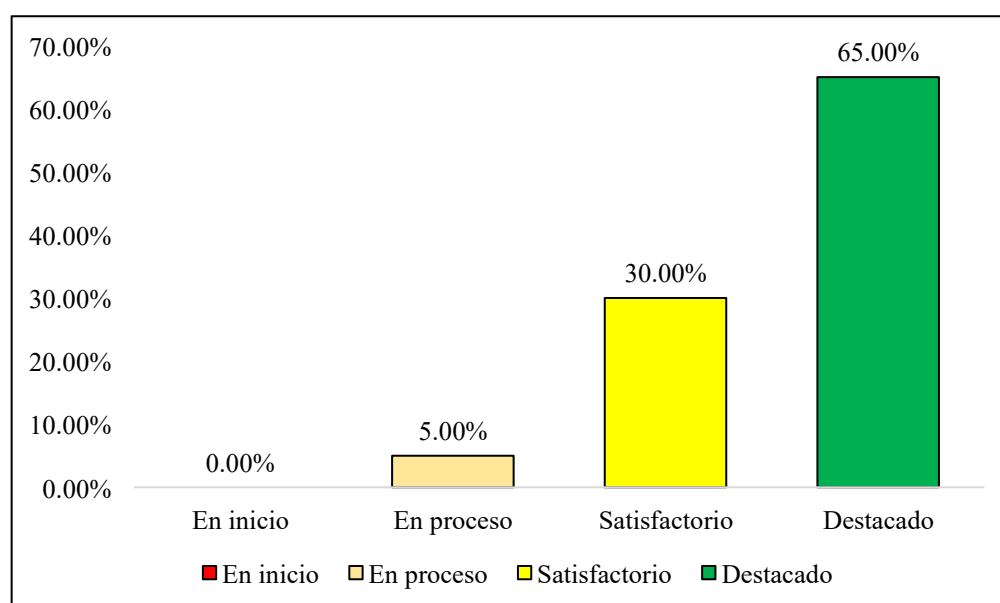


Figura 8 Resultado de la calidad de gestión administrativa según la opinión de directores de los centros educativos de Obas – Yarowilca

Análisis e interpretación:

Se observa el 30.00% de datos se encuentra en un nivel satisfactorio de dimensión gestión administrativa, el 65.00% en un nivel destacado, el 5.00% en proceso y el 0.00% en inicio.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para probar la hipótesis general, procedemos con un proceso de prueba de hipótesis de cinco pasos

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HG. Existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas-Yarowilca 2022.

HG₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas-Yarowilca 2022.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia:

Considerando el criterio de un estudio científico, se utiliza los niveles de significancia o p-valor siguiente: $\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$.

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Considerando el resultado de la prueba de normalidad:

H₁₀: La distribución de los datos del liderazgo directivo no difiere de la distribución normal.

H2i: La distribución de los datos de la calidad de la gestión educativa no difiere de la distribución normal.

Por lo tanto, teniendo en consideración estos resultados, se deben efectuar pruebas no paramétricas al contar con una de las variables que cuenta con este tipo de datos, siendo esta prueba en específico las pruebas de Correlación Rho de Spearman.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 12 Prueba de hipótesis general

			Liderazgo directivo	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coficien. de correlación	1,000	,603**
		Sign. (bilaterales)	.	,005
		N	20	20
	Calidad de gestión educativa	Coficien. de correlación	,603**	1,000
		Sign. (bilaterales)	,005	.
		N	20	20

** La correlación es signif. en el nivel 0,01 (bilaterales).

Nota. La tabla puntualiza el resultado de coeficiente de correlación.

Interpretación: En el cuadro se puede inferir: Los valores de los estadísticos Pearson son de 0,603, y los niveles de significancia son de 0,000, es decir, $p < 0,005$. Esto indica que las correlaciones entre las variables en análisis son significativas. Por lo tanto, validamos nuestra hipótesis alterna. Esto significa que: La variable liderazgo directivo se correlaciona con la variable la calidad de gestión educativa.

Toma de decisión

Dado que los valores de significancia de los estadísticos son inferiores a 0,05, podemos concluir que los coeficientes de las correlaciones

son significativos ($p < 0,05$). La conclusión es que la Hipótesis Nula es rechazada, mientras que la Hipótesis Alternativa es aceptada.

Si el valor de r es 0,603 y los niveles de significancia son 0,000, se cumple que p es menor a 0,05. Es decir, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada como resultado. Consecuentemente: existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa. 13

1

		Liderazgo directivo	Gestión institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sign. (bilaterales)		,003
	N	20	20
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sigs. (bilaterales)	,003	
	N	20	20

** . La correlación es signif. en el nivel 0,01 (bilaterales). *Nota.* La tabla puntualiza el resultado de coeficiente de correlación.

Interpretación: En el cuadro se observa que: Los valores de los estadísticos Pearson son de 0,629 y los niveles de significancia son de 0,000 ($p < 0,005$). Las correlaciones entre las variables en análisis son significativas. Consecuentemente: La variable liderazgo se relaciona variable la calidad gestión institucional de manera positiva.

Toma de decisión

Dado que los valores de significancia de los estadísticos son inferiores a 0,05, podemos concluir que los coeficientes de las correlaciones

son significativos ($p < 0,05$). La conclusión es que la Hipótesis Nula es rechazada, mientras que la Hipótesis Alternativa es aceptada.

Si el valor de r es 0,629 y los niveles de significancia son 0,000, se cumple que p es menor a 0,05. Es decir, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada como resultado. Consecuentemente: existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión institucional.

14

2

		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
Liderazgo directivo	Correlac. de Pearson	1	,556*
	Sign. (bilaterales)		,011
	N	20	20
Gestión pedagógica	Correlac. de Pearson	,556*	1
	Sign. (bilaterales)	,011	
	N	20	20

*. La correlación es signif. en el nivel 0,05 (bilaterales). *Nota:* La tabla puntualiza el resultado del coeficiente de correlación.

Interpretación: En el cuadro se observa que: Los valores de los estadísticos Pearson son de 0,556 y los niveles de significancia son de 0,000 ($p < 0,005$). Las correlaciones entre las variables en análisis son significativas. Consecuentemente: La variable liderazgo se relaciona variable la calidad gestión pedagógica de manera positiva.

Toma de decisión

Dado que los valores de significancia de los estadísticos son inferiores a 0,05, podemos concluir que los coeficientes de las correlaciones son

significativos ($p < 0,05$). La conclusión es que la Hipótesis Nula es rechazada, mientras que la Hipótesis Alternativa es aceptada.

Si el valor de r es 0,629 y los niveles de significancia son 0,000, se cumple que p es menor a 0,05. Es decir, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada como resultado. Consecuentemente: existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

			Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coficien. de correlación	1,000	,522*
		Sign. (bilaterales)	.	,018
		N	20	20
	Gestión administrativa	Coficien. de correlación	,522*	1,000
		Sign. (bilaterales)	,018	.
		N	20	20

*. La correlación es signif. en el nivel 0,05 (bilaterales). *Nota.* La tabla puntualiza el resultado del coeficiente de correlación.

Interpretación: En el cuadro se observa que: Los valores de los estadísticos Pearson son de 0,522 y los niveles de significancia son de 0,000 ($p < 0,005$). Las correlaciones entre las variables en análisis son significativas. Consecuentemente: La variable liderazgo se relaciona variable la calidad gestión administrativa de manera positiva.

Toma de decisión

Dado que los valores de significancia de los estadísticos son inferiores a 0,05, podemos concluir que los coeficientes de las correlaciones son

significativos ($p < 0,05$). La conclusión es que la Hipótesis Nula es rechazada, mientras que la Hipótesis Alternativa es aceptada.

Si el valor de r es 0,522 y los niveles de significancia son 0,000, se cumple que p es menor a 0,05. Es decir, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada como resultado. Consecuentemente: existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa.

5.3. Discusión de resultados

5.3.1. Discusión de resultados con las bases teóricas

El resultado del análisis referido al liderazgo del director y la calidad de gestión educativa, está sustentado en el conocimiento científico en el área de la educación, la enseñanza y la gestión pública, tales como Hogg, M. y Vaughan (2012), quienes en su publicación *Psicología Social*, definen que el liderazgo es un vínculo en el cual los integrantes de un conjunto, organización o institución tienen la capacidad de impactar en otros individuos, trabajadores o miembros, para que adopten un nuevo valor, actitud y metas como propio y se trabajen por conseguirlos. Esta aseveración concuerda con nuestros resultados, donde efectivamente el liderazgo es un grupo de competencias, capacidades, destrezas, conocimientos y estrategias que se aprovechan para llevar y apoyar a un conjunto de individuos hacia el logro del objetivo común. Por otro lado, el liderazgo se puede entender como la habilidad de impactar en los individuos para que efectúen las acciones que deben realizar. En resumen, un líder es aquel que tiene la destreza de ejercer autoridad sobre los demás. En consecuencia, el liderazgo abarca dos dimensiones. En primer lugar, implica la habilidad de impulsar a los individuos a efectuar las tareas que deben cumplir. En segundo lugar, esta dimensión se ve definida por los dependientes o seguidores, quienes siguen al líder debido a que distinguen que es un medio para alcanzar sus metas y complacer sus requerimientos personales. Por su parte Chiavenato, I. (2002), en su publicación el liderazgo se conceptúa como

la habilidad para incidir en los individuos y lograr que realicen las tareas necesarias. Un líder es alguien que practica influencia sobre los demás.

Este planteamiento concuerda con nuestros resultados, además de ello, el liderazgo debe incluir habilidades para tomar la iniciativa, administrar adecuadamente, promocionar, ofrecer un incentivo, proporcionar motivación y valorar el proyecto de forma eficaz y efectiva en el procedimiento gerencial de una entidad institucional. El éxito de una institución u organización está supeditado en gran parte a la calidad de liderazgo innovador, emprendedor, visionario, transformador, gestor de conocimientos y conocedor del ámbito externo e interno. Ñañez, M. V. y Lucas, G. R. en su publicación: Liderazgos de los directores en la calidad de las gestiones institucionales, retos en la formación moderna, se afirma que el director debe estar listo con las habilidades requeridas para respaldar e implementar las modificaciones que les competen. Además, deben ejercer liderazgo para lograr gestiones efectivas y de calidad en los contextos educativo, comunitario, institucional y administrativo. Efectivamente, lo planteado tiene mucha razón, en el sentido de que el liderazgo de este milenio, asume retos y desafíos, promueve trabajos en equipo, delega funciones, innova estrategias, gestiona conocimientos y aprendizajes, gestiona el tiempo, gestiona el talento humano, gestiona procesos articulados, genera resultados, toma decisiones, soluciona problemas, genera un clima institucional favorable y motiva permanentemente a las unidades de la comunidad escolar. Finalmente, Álvarez (2010) en su publicación: Aprender a liderar al líder, competencia para liderazgos directivos que promueva los liderazgos docentes, plantea cuatro competencias que deben poseer los líderes educativos: Competencias en los pensamientos estratégicos, competencias en gestiones del aprendizaje, competencias interpersonales, competencias en las creaciones y revitalización de la estructura organizativa. En parte, concuerda con nuestros resultados, toda vez que el líder en el contexto moderno, debe ser un estratega en la gestión holística y sistemática de todos los componentes, elementos y procesos de la gestión pública orientada al logro del objetivo y meta institucional.

5.3.2. Discusión de la hipótesis con las investigaciones

Tenemos como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo de las instituciones educativas del distrito de Obas. De igual forma, según el resultado obtenido por medio de las pruebas de Pearson, se estableció una relación entre la variable liderazgo directivo y la variable gestión pedagógica ($r=0,603$), con valores de significancia de 0,000, lo cual expone que presenta una relación positiva.

El resultado de la presente investigación tiene relación con las siguientes investigaciones:

Sánchez (2018) realizó una investigación titulada. Liderazgos directivos y sus incidencias en los éxitos escolares, como factores de calidad del centro educativo en cuatro escuelas oficiales de Bogotá. Se propone elaborar una teoría sólida acerca de los liderazgos directivos en las I.E. públicos de la ciudad de Bogotá, con el propósito de promover los éxitos escolares del educando como componente fundamental para la calidad educativa. Esta propuesta se basa en el estudio exhaustivo efectuado a las distintas áreas de la comunidad escolar. La metodología empleada: Tipo y nivel de investigación: básica y correlacional, diseño correlacional, población: 240 estudiantes y muestra: 240 estudiantes, instrumento: cuestionario.

Del mismo modo se relaciona con el trabajo de Farías (2018) en la tesis las influencias de los liderazgos pedagógicos en los rendimientos escolares, llega a las conclusiones siguientes:

A partir del análisis e interpretaciones del resultado obtenido de la realización de los instrumentos y sus adecuadas validaciones, se desempeñó un análisis descriptivo e interpretativo del concepto de la percepción del Liderazgo pedagógico y sus prácticas en el grupo de gestión y el grupo docente de los ciclos básico de dos instituciones subvencionadas y dos municipales del distrito de Santiago Centro para compararlo con los resultados de los colegios

de cada una de ellas medidos por la prueba nacional estandarizada SIMCE 2009.

Del mismo modo se relaciona con el trabajo de Alejandro y Ramos (2018), en la tesis nombrada “Influencias de los liderazgos en las gestiones institucionales en los desempeños laborales del colaborador”. Universidad Estatal Península Santa Elena, Ecuador. Se desarrolló con una muestra de 76 empleados y se utilizó un estudio cuantitativo del tipo diseño causal. El propósito principal de este análisis es valorar el efecto de la gestión organizacional en los resultados laborales de los empleados de la Universidad. Se utilizó como herramienta de trabajo una encuesta de gestión tipo Likert.

El presente análisis presenta como objetivo específico 1. Determinar si existe alguna relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional del personal directivo de las I.E. del distrito de Obas. De igual forma, con base en el resultado obtenido de las pruebas de Pearson, se halló que el liderazgo directivo se relaciona con la variable calidad de gestión educativa ($r= 0.629$) con valores de significancia de 0.000, por lo que ($p<0.05$), lo que expone que presenta una relación directa entre las variables. Lo cual tiene cierta relación con el trabajo de Del mismo modo se relaciona con el trabajo de Alejandro y Ramos (2018), en la tesis titulada “Impacto de los liderazgos en las gestiones institucionales en los desempeños laborales del trabajador”. Universidad Estatal Península Santa Elena, Ecuador. En este estudio, se tuvo las participaciones de una muestra de 76 colaboradores. Se utilizó un enfoque cuantitativo, específicamente el diseño correlacional causal. El análisis tiene como propósito principal valorar el impacto de los liderazgos organizacionales en los desempeños laborales del colaborador de la Universidad. Se manejó el cuestionario de liderazgo tipo Likert como herramienta de medición.

El estudio presenta como segundo objetivo específico. Determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica del personal directivo de las instituciones educativas del distrito de Obas. Con base en el resultado obtenido por medio de las pruebas de Pearson, se concluyó que hay

una relación ($r= 0,556$) entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. Los valores de significancia fueron de 0,000, indicando una relación positiva ($p<0,05$).

5.4. Aporte científico de la investigación

La presente investigación surgió de las motivaciones teóricas referidas al liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa y, la curiosidad de contrastar la correspondencia con la realidad objetiva en el campo educativo. Los resultados del estudio, enriquecen y clarifican mejor la comprensión científica de los procesos teóricos, epistemológicos, metodológicos y prácticos de la motivación, la comunicación y el empoderamiento desde la perspectiva liderazgo en la gestión pública educativa. Por otra parte, los hallazgos de la investigación, contribuyen en el enriquecimiento científico y comprensión holística de la gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa dentro del contexto de la calidad de gestión educativa pública. El aporte científico, también se verá reflejada cuando los gestores educativos, asuman una postura teórica y práctica más efectiva en la conducción de los destinos de las instituciones educativas. Además, los resultados del presente estudio, son puntos de partida para las futuras investigaciones más profundas y con mayor criterio científico, epistemológico y metodológico.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el resultado estadístico, se puede concluir que hay una correlación positiva entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las I.E. del distrito de Obas. Esta conclusión se basa en el valor de correlación ($r=0,603$) y el valor de significancia ($p=0,000$), indicando que hay una diferencia significativa.
2. El resultado estadístico muestra una correlación positiva entre el liderazgo del directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las I.E. del distrito de Obas. Esto se evidencia en el valor de correlación ($r= 0,629$) y en el valor de significancia, que es igual a $0,000$, definiendo que la correlación es significativa ($p<0,05$).
3. De acuerdo al resultado estadístico obtenido, se puede concluir que hay una correlación positiva entre el liderazgo del directivo y la gestión institucional del personal directivo de las I.E. del distrito de Obas. Esto se debe a que el valor obtenido ($r= 0,629$) y el valor de significancia ($p= 0,000$) cumplen con el criterio establecido ($p<0,05$).
4. Según los resultados estadísticos, se ha encontrado una correlación positiva entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las I.E. del distrito de Obas. Esto se evidencia por el valor de correlación ($r= 0,522$) y el valor de significancia igual a $0,000$, definiendo que hay una relación significativa ($p<0,05$).

SUGERENCIAS

1. Los centros educativos de la localidad de Obas, Yarowilca, mediante sus directivos, deben promover jornadas educativas, pedagógicas y sociales sobre temáticas referidas al liderazgo democrático, transformacional y visionario para fortalecer su competencia profesional y la responsabilidad social, con el propósito de maximizar la calidad de gestión educativa en bien del educando y de la comunidad.
2. La Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, dentro de su plan estratégico debe considerar jornadas educativas referidas al liderazgo para los directivos y docentes para mejorar el empoderamiento profesional y de esta manera reflejar una gestión institucional acorde a las exigencias del contexto.
3. La Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca, debe realizar reuniones interinstitucionales sobre temáticas pedagógicas (gestión de conocimientos-aprendizajes, gestiones curriculares, gestiones del talento humano, gestiones del clima escolar) orientada a maximizar la calidad del servicio pedagógico en beneficio de los educandos de la EBR.
4. Los centros educativos de la localidad de Obas, Yarowilca, debe realizar capacitaciones y actualizaciones en gestión administrativa con el propósito de mejorar los desempeños del personal directivo, docente y administrativo y, de esta forma ofrecer servicios de calidad a los educandos y la comunidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2012). *Diseños y evaluaciones del programa de formación emocional*. Barcelona: Cisspraxis Educación.
- Arnao (2015). *Investigaciones formativas y competencias comunicativas en la formación superior*.
- Bisquerra, R. (2012). *Orientaciones, tutorías y educaciones emocionales*. Madrid: Síntesis.
- Bolívar, P. (2010). *Aprender a liderar al líder. Competencia para liderazgos directivos que promuevan los liderazgos docentes*.
- Bravo (2020), en la tesis: *Estilo de liderazgo y climas laborales en los centros educativos*.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración. 3ra edición*. Bogota: MC Graw Hill.
- Farías (2018) en la tesis: *Las influencias de los liderazgos pedagógicos en los rendimientos escolares*.
- Gonzales (2020), en la tesis: *Liderazgos directivos para la implementación de los funcionamientos de las comisiones de calidad, innovaciones y aprendizajes*.
- Hogg, M. y Vaughan G. (2012). *Psicologías Sociales*. Revista Médica Panamericana
- Lévano (2018). *Metodologías de las indagaciones científicas que benefician las capacidades de las formulaciones de interrogantes en el educando de primer grado de Formación Secundaria*.
- Llamo (2015). *Los liderazgos directivos y sus relaciones en las gestiones educativas*.
- Medina (2017). *Gestiones humanas y bienestar profesional en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima*.
- Ñañez, M. V. y Lucas, G. R. (2018). *Liderazgos de los directores en las calidades de las gestiones institucionales: retos en la formación moderna*.

Sánchez (2018). *Liderazgos directivos y sus incidencias en los éxitos escolares, como factores de las calidades del centro educativo en cuatro escuelas oficiales de Bogotá.*

Sánchez (2018). *Liderazgos directivos y las Gestiones educativas en los Centros Educativos Públicos de los niveles Primarias de la UGEL N° 04 – Comas, 2018.*

Valdés, A. I. (2016). *Reto y perspectiva de las equidades de género en materias electorales del Estado Mexicano.* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México). Repositorio institucional. <https://n9.cl/018qb>.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022	<p>Ho: No Existe relación directa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p> <p>Ha: Existe relación directa entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p>	<p>Variable “X”: Liderazgo del directivo</p> <p>Variable “Y”: Calidad de gestión educativa</p> <p>Ámbito: I.E del distrito de Obas</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicas	Hipótesis específicas	Dimensiones
¿Qué relación existe entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022?	Establecer la relación existente entre el liderazgo del personal directivo y la calidad de gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022	<p>Ha1: Existe relación directa entre el liderazgo del personal directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p> <p>Ho1: No existe relación directa entre el liderazgo del personal directivo y la gestión institucional del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p>	<p>Variable “X”:</p> <p>Muestra: 20 directores.</p> <p>gestión institucional</p> <p>Institucional del personal directivo en las</p> <p>Diseño: No</p> <p>Empoderamiento experimental</p>

<p>¿Qué relación existe entre el Establecer la relación liderazgo del directivo y la existente entre el liderazgo gestión del personal directivo en directivo y la gestión las instituciones educativas de pedagógica del personal Obas, Yarowilca 2022? directivo en las instituciones educativas de Obas,</p> <p>¿Qué relación existe entre el Yarowilca 2022 liderazgo del directivo y la gestión administrativa del Establecer la relación personal directivo en las existente entre el liderazgo instituciones educativas de del directivo y la gestión Obas, Yarowilca 2022? administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas,</p>	<p>Yarowilca 2022</p> <p>Ha2: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p> <p>Ho2: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022</p> <p>Ha3: Existe una relación directa entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.</p> <p>Ho3: No existe una relación directa entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca.</p>	<p>Variable “Y”:</p> <p>Calidad de análisis</p> <p>educativa</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión pedagógica administrativa</p>	<p>Técnicas: Análisis documental, gestión bibliográfico, encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario. Gestión</p>
---	---	--	--



ANEXO 02.

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA 2022.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa del personal directivo en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca 2022.

INVESTIGADOR: Lorenza Lazaro Fabian

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2023



ANEXO 03. Instrumentos
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POGRAO
MAESTRÍA EN GESTION Y PLANIAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRCTIVO Y CALIDAD DE
GESTION EDUCATIVA

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Institución Educativa :

- 1.2. Lugar :
- 1.3. Nivel Educativo : Inicial () Primaria () Secundaria ()
- 1.4. Especialidad :
- 1.5. Escala magisterial : Sin escala () I () II () III () IV () V ()
 VI () VII ()
- 1.6. Condición laboral : Contratado () Nombrado ()
- 1.7. Tiempo de servicios :

- 1.8. Edad 20 a 25 años () 26 a 30 años () 30 a 35años ()
 36 a 40 años () 36 a 40 años () 40 años a más ()
- 1.9. Sexo : Masculino () Femenino ()
- 1.10. Distrito donde labora:

II. INSTRUCCIÓN

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información valiosa sobre el liderazgo del directivo y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de Obas, Yarowilca, por lo que se le invoca contestar con veracidad y sinceridad, marcando con un aspa (X), de acuerdo al liderazgo del directivo y la calidad de gestión educativa que brinde en su institución educativa.

LEYENDA				
Se cumple	Se cumple muy poco	Se cumple parcialmente	Se cumple bastante	Se cumple totalmente
1	2	3	4	5

III. LIDERAZGO DIRECTIVO

3.1. MOTIVACIONAL

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5

1	¿La iniciativa del personal docente es reconocido con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados?					
2	¿Felicitiza públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje?					
3	¿Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo?					
4	¿Estimula a los padres de familia por sus participaciones activas en la formación de sus hijos y en bien de la I.E.?					
5	¿Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo?					
6	¿Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática?					
7	¿Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los componentes de las comunidades escolares??					
8	¿Valora el trabajo realizado del educando, docentes y padre de familia?					

3.2. COMUNICATIVO

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática?					
2	¿Utiliza diversas estrategias para coordinar con sus docentes					
3	¿Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes?					
4	¿En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes?					
5	¿Siempre actúa de manera horizontal frente a los componentes de las comunidades escolares?					
6	¿Se comunica de manera asertiva con todos sus componentes de las comunidades escolares?					
7	¿Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los componentes de las comunidades escolares?					

3.3. EMPODERAMIENTO

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Tiene un amplio conocimiento gestión educativa?					
2	¿Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional?					
3	¿Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica?					
4	¿Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa?					

5	¿Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión?					
---	---	--	--	--	--	--

IV. CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA
4.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	Ítems	Escala de valoracion				
		1	2	3	4	5
1	¿Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)?					
2	¿Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional?					
3	¿Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional?					
4	¿Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los componentes de las comunidades escolares??					
5	¿Participa activamente en el progreso del Plan Anual de Trabajo?					
6	¿Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes?					
7	¿Cuenta con normas de convivencia de la I.E.?					
8	¿Socializa todos los instrumentos de gestión institucional en un tiempo adecuado?					

4.2. GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	Ítems	Escala de valoracion				
		1	2	3	4	5
1	¿Participa activamente acompañando al docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje?					
2	¿Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje??					
3	¿Monitorea la aplicación de la evaluación formativa??					
4	¿Promueve la actualización de sus maestros en cuanto el progreso de sus competencias?					
5	¿Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes?					
6	¿Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y ares de aprendizaje?					
7	¿Monitoria la aplicación de la evaluación formativa?					

4.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Ítems	Escala de valoracion				
		1	2	3	4	5
1	¿Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa?					
2	¿Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa?					

3	¿Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje?					
4	¿Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa?					
5	¿Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades?					



ANEXO 4 FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN
 MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Mg. Héctor Cesar Ospino Dávila
Cargo e institución donde labora	UNHEVAL
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Lorenza Lázaro Fabián

VARIABLE	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
LIDERAZGO DEL DIRECTIVO	MOTIVACIONAL	1. La iniciativa del personal docente es reconocido con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados	1	4	4	4	4	
		2. Felicita públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje	2	4	4	4	4	
		3. Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo	3	4	4	4	4	
		4. Estimula a los padres de familia por su participación activa en la educación de sus hijos y en bien de la Institución Educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo	5	4	4	4	4	
		6. Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.	6	4	4	4	4	
		7. Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los miembros de la comunidad educativa.	7	4	4	4	3	
		8. Valora el trabajo realizado de los estudiantes, docentes y padres de familia	8	4	4	4	4	
	COMUNICATIVO	9. Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática	9	4	4	4	3	
		10. Utiliza diversas estrategia para coordinar con sus docentes	10	4	4	4	4	
		11. Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes	11	4	4	4	4	
		12. En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes	12	4	4	4	4	
		13. Siempre actúa de manera horizontal frente a los miembros de la comunidad educativa	13	4	4	4	4	

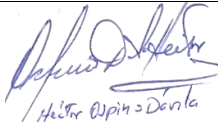
	14. Se comunica de manera asertiva con todos sus miembros de la comunidad educativa	14	4	4	4	4	
	15. Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los miembros de la comunidad educativa	15	4	4	4	4	
EMPODERAMIENTO	16. Tiene un amplio conocimiento gestión educativa	16	4	4	4	4	
	17. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional	17	3	4	4	4	
	18. Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica	18	4	4	4	4	
	19. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
	20. Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión	20	4	4	4	4	

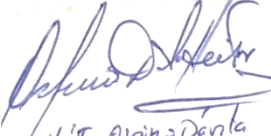
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

		OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD				
CALIDAD DE GESTION	GESTION INSTITUCIONAL	1. Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)	1	4	4	4	4			
		2. Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional	2	4	4	4	4			
		3. Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional	3	4	4	4	4			
		4. Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4	4			
		5. Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo	5	4	4	4	3			
		6. Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes	6	4	4	4	4			
		7. Cuenta con normas de convivencia de la institución educativa	7	4	4	4	3			
		8. Socializa todo los instrumento de gestión institucional en un tiempo adecuado	8	4	4	4	4			
GESTION PEDAGOGICA	9. Participa activamente acompañando a los docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje	9	4	4	4	4				
	10. Monitorea permanentemente el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en el aula o en espacios de aprendizaje.	10	3	4	4	4				
	11. Promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de competencias de PERUEDUCA	11	4	4	4	4				
	12. Promueve la actualización de sus docentes en cuanto el desarrollo de sus competencias	12	4	4	4	4				
	13. Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes	13	4	4	4	4				
	14. Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje.	14	4	4	4	3				
	15. Monitorea la aplicación de la evaluación formativa.	15	4	4	4	4				
GESTION ADMINISTRATIVA	16. Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa	16	3	4	4	4				
	17. Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa	17	4	4	4	3				
	18. Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje	18	4	4	4	4				
	19. Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa	19	3	4	4	4				
	20. Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades	20	4	4	4	4				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES: Procede su aplicación

Huánuco, 09 de febrero de 2022	20716892		964941638
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono


Firma del experto



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE
EXPERTOS**




I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Dr. Fredi Sotomayor Herrera
Cargo e institución donde labora	UNHEVAL
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Lorenza Lázaro Fabián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
LIDERAZGO DEL DIRECTIVO	MOTIVACIONAL	1. La iniciativa del personal docente es reconocida con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados	1	4	4	4	4	
		2. Felicita públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje	2	4	4	4	4	
		3. Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo	3	4	4	4	4	
		4. Estimula a los padres de familia por su participación activa en la educación de sus hijos y en bien de la Institución Educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo	5	4	4	4	4	
		6. Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.	6	4	4	4	4	
		7. Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los miembros de la comunidad educativa.	7	4	4	4	3	
		8. Valora el trabajo realizado de los estudiantes, docentes y padres de familia	8	4	4	4	4	
	COMUNICATIVO	9. Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática	9	4	4	4	3	
		10. Utiliza diversas estrategia para coordinar con sus docentes	10	4	4	4	4	
		11. Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes	11	4	4	4	4	
		12. En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes	12	4	4	4	4	
		13. Siempre actúa de manera horizontal frente a los miembros de la comunidad educativa	13	4	4	4	4	
		14. Se comunica de manera asertiva con todos sus miembros de la comunidad educativa	14	4	4	4	4	
		15. Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los miembros de la comunidad educativa	15	4	4	4	4	
		16. Tiene un amplio conocimiento gestión educativa	16	4	4	4	4	
		17. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional	17	3	4	4	4	
		18. Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica	18	4	4	4	4	

		EMPODERAMIENTO	19	4	4	4	4		
		19. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4		
		20. Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión	20	4	4	4	4		
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE							CRITERIOS DE VALIDACIÓN		OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
CALIDAD DE GESTION	GESTION INSTITUCIONAL	1. Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)	1	4	4	4	4		
		2. Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional	2	4	4	4	4		
		3. Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional	3	4	4	4	4		
		4. Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4	4		
		5. Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo	5	4	4	4	4		
		6. Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes	6	4	4	4	4		
		7. Cuenta con normas de convivencia de la institución educativa	7	4	4	4	3		
		8. Socializa todo los instrumento de gestión institucional en un tiempo adecuado	8	4	4	4	4		
GESTION PEDAGOGICA		9. Participa activamente acompañando a los docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje	9	4	4	4	3		
		10. Monitorea permanentemente el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en el aula o en espacios de aprendizaje.	10	3	4	4	4		
		11. Promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de competencias de PERUEDUCA	11	4	4	4	4		
		12. Promueve la actualización de sus docentes en cuanto el desarrollo de sus competencias	12	4	4	4	4		
		13. Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes	13	4	4	4	4		
		14. Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje.	14	4	4	4	3		
		15. Monitorea la aplicación de la evaluación formativa.	15	4	4	4	4		
GESTION ADMINISTRATIVA		16. Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa	16	3	4	4	4		
		17. Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa	17	4	4	4	3		
		18. Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje	18	4	4	4	4		
		19. Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa	19	3	4	4	4		
		20. Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades	20	4	4	4	4		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
IV. RECOMENDACIONES : Procede su aplicación			
Huánuco, 09 de febrero de 2022			962871270
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono


Firma del experto



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**



MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Dra. Gioconda Guzmán Soto
Cargo e institución donde labora	Docente
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Lorenza Lázaro Fabián


OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
MOTIVACIONAL		1. La iniciativa del personal docente es reconocido con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados	1	4	4	4	4	
		2. Felicita públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje	2	4	4	4	4	
		3. Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo	3	4	4	4	4	
		4. Estimula a los padres de familia por su participación activa en la educación de sus hijos y en bien de la Institución Educativa.	4	4	4	4	4	

LIDERAZGO DEL DIRECTIVO		5. Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo	5	4	4	4	4		
		6. Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.	6	4	4	4	4		
		7. Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los miembros de la comunidad educativa.	7	4	4	4	4		
		8. Valora el trabajo realizado de los estudiantes, docentes y padres de familia	8	4	4	4	4		
	COMUNICATIVO		9. Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática	9	4	4	4	4	
			10. Utiliza diversas estrategia para coordinar con sus docentes	10	4	4	4	4	
			11. Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes	11	4	4	4	4	
			12. En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes	12	4	4	4	4	
			13. Siempre actúa de manera horizontal frente a los miembros de la comunidad educativa	13	4	4	4	4	
			14. Se comunica de manera asertiva con todos sus miembros de la comunidad educativa	14	4	4	4	4	
			15. Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los miembros de la comunidad educativa	15	4	4	4	4	
	EMPODERAMIENTO		16. Tiene un amplio conocimiento gestión educativa	16	4	4	4	4	
			17. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional	17	4	4	4	4	
			18. Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica	18	4	4	4	4	
			19. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
			20. Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión	20	4	4	4	4	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN	
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
			ITEMS					
CALIDAD DE GESTION	GESTION INSTITUCIONAL	1. Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)	1	4	4	4	4	
		2. Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional	2	4	4	4	4	
		3. Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional	3	4	4	4	4	
		4. Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo	5	4	4	4	4	
		6. Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes	6	4	4	4	4	

	7. Cuenta con normas de convivencia de la institución educativa	7	4	4	4	4	
	8. Socializa todos los instrumentos de gestión institucional en un tiempo adecuado	8	4	4	4	4	
GESTION PEDAGOGICA	9. Participa activamente acompañando a los docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje	9	4	4	4	4	
	10. Monitorea permanentemente el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en el aula o en espacios de aprendizaje.	10	4	4	4	4	
	11. Promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de competencias de PERUEDUCA	11	4	4	4	4	
	12. Promueve la actualización de sus docentes en cuanto el desarrollo de sus competencias	12	4	4	4	4	
	13. Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes	13	4	4	4	4	
	14. Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje.	14	4	4	4	4	
	15. Monitorea la aplicación de la evaluación formativa.	15	4	4	4	4	
GESTION ADMINISTRATIVA	16. Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa	16	4	4	4	4	
	17. Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa	17	4	4	4	4	
	18. Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje	18	4	4	4	4	
	19. Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
	20. Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades	20	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO IV. RECOMENDACIONES : Procede su aplicación			
Huánuco, 09 de febrero de 2022	22415327		96299155
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



Firma del experto



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE
EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

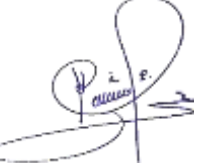
Grado académico, nombres y apellidos del experto	Dr. Ido Lugo Villegas
Cargo e institución donde labora	UNHEVAL
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Lorenza Lázaro Fabián

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
LIDERAZGO DEL DIRECTIVO	MOTIVACIONAL	1. La iniciativa del personal docente es reconocido con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados	1	4	4	4	4	
		2. Felicita públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje	2	4	4	4	4	
		3. Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo	3	4	4	4	4	
		4. Estimula a los padres de familia por su participación activa en la educación de sus hijos y en bien de la Institución Educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo	5	4	4	4	4	
		6. Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.	6	4	4	4	4	
		7. Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los miembros de la comunidad educativa.	7	4	4	4	4	
		8. Valora el trabajo realizado de los estudiantes, docentes y padres de familia	8	4	4	4	4	
	COMUNICATIVO	9. Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática	9	4	4	4	4	
		10. Utiliza diversas estrategia para coordinar con sus docentes	10	4	4	4	4	
		11. Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes	11	4	4	4	4	
		12. En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes	12	4	4	4	4	
		13. Siempre actúa de manera horizontal frente a los miembros de la comunidad educativa	13	4	4	4	4	
		14. Se comunica de manera asertiva con todos sus miembros de la comunidad educativa	14	4	4	4	4	
		15. Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los miembros de la comunidad educativa	15	4	4	4	4	
		16. Tiene un amplio conocimiento gestión educativa	16	4	4	4	4	
		17. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional	17	4	4	4	4	
		18. Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica	18	4	4	4	4	

	EMPODERAMIENTO	19. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
		20. Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión	20	4	4	4	4	
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
CALIDAD DE GESTION	GESTION INSTITUCIONAL	1. Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)	1	4	4	4	4	
		2. Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional	2	4	4	4	4	
		3. Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional	3	4	4	4	4	
		4. Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo	5	4	4	4	4	
		6. Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes	6	4	4	4	4	
		7. Cuenta con normas de convivencia de la institución educativa	7	4	4	4	4	
		8. Socializa todo los instrumento de gestión institucional en un tiempo adecuado	8	4	4	4	4	
	GESTION PEDAGOGICA	9. Participa activamente acompañando a los docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje	9	4	4	4	4	
		10. Monitorea permanentemente el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en el aula o en espacios de aprendizaje.	10	4	4	4	4	
		11. Promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de competencias de PERUEDUCA	11	4	4	4	4	
		12. Promueve la actualización de sus docentes en cuanto el desarrollo de sus competencias	12	4	4	4	4	
		13. Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes	13	4	4	4	4	
		14. Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje.	14	4	4	4	4	
		15. Monitorea la aplicación de la evaluación formativa.	15	4	4	4	4	
	GESTION ADMINISTRATIVA	16. Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa	16	4	4	4	4	
		17. Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa	17	4	4	4	4	
		18. Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje	18	4	4	4	4	
		19. Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
		20. Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades	20	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO IV. RECOMENDACIONES : Procede su aplicación

Huánuco, 21 de febrero de 2022	22428875		962543124
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	DRA. HIDALGO CONCEPCION, BERSY ALEJANDRINA
Cargo e institución donde labora	UNHEVAL
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Lorenza Lázaro Fabián


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
LIDERAZGO DEL DIRECTIVO	MOTIVACIONAL	1. La iniciativa del personal docente es reconocido con una resolución de felicitación por sus logros alcanzados	1	4	4	4	4	
		2. Felicita públicamente a los estudiantes por los logros alcanzados en las diferentes competencias y áreas de aprendizaje	2	4	4	4	4	
		3. Reconoce de manera especial a los docentes desatacados y comprometidos con su trabajo	3	4	4	4	4	
		4. Estimula a los padres de familia por su participación activa en la educación de sus hijos y en bien de la Institución Educativa.	4	4	4	4	4	
		5. Realiza talleres de fortalecimiento de motivación intrínseca del personal docente y administrativo	5	4	4	4	4	
		6. Realiza reuniones donde se toma decisiones de manera democrática.	6	4	4	4	4	
		7. Actúa con mucho dinamismo, carisma y alegría que refleja positivamente en todos los miembros de la comunidad educativa.	7	4	4	4	4	
		8. Valora el trabajo realizado de los estudiantes, docentes y padres de familia	8	4	4	4	4	
	COMUNICATIVO	9. Realiza reuniones juntamente con los docentes donde se toma decisiones de manera democrática	9	4	4	4	3	
		10. Utiliza diversas estrategia para coordinar con sus docentes	10	4	4	4	4	
		11. Antes de tomar decisiones, analiza racionalmente con la participación de los docentes	11	4	4	4	4	
		12. En las coordinaciones que realiza, se comunica con empatía con los docentes	12	4	4	4	4	
		13. Siempre actúa de manera horizontal frente a los miembros de la comunidad educativa	13	4	4	4	4	
		14. Se comunica de manera asertiva con todos sus miembros de la comunidad educativa	14	4	4	4	4	
		15. Consideras importante la participación e idea y opinión de todos los miembros de la comunidad educativa	15	4	4	4	4	
		16. Tiene un amplio conocimiento gestión educativa	16	4	4	4	4	

EMPODERAMIENTO	17. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión institucional	17	3	4	4	4	
	18. Maneja competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión pedagógica	18	4	4	4	4	
	19. Cuenta con competencias muy desarrollados sobre el manejo de los diferentes instrumentos de gestión administrativa	19	4	4	4	4	
	20. Maneja estrategias para el trabajo colaborativo y creativo sobre diferentes instrumentos de gestión	20	4	4	4	4	
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
CALIDAD DE GESTIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1. Conoce el Proyecto Educativo Nacional (PEN)	1	4	4	4	4
		2. Utiliza adecuadamente el Proyecto Educativo Regional	2	4	4	4	4
		3. Reconstruye y aplica de manera adecuada y participativa el Proyecto Educativo Institucional	3	4	4	4	4
		4. Socializa el Proyecto Educativo Institucional con los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4	4
		5. Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo	5	4	4	4	4
		6. Organiza creativamente los instrumentos de gestión institucional en coordinación con los docentes	6	4	4	4	4
		7. Cuenta con normas de convivencia de la institución educativa	7	4	4	4	4
		8. Socializa todo los instrumento de gestión institucional en un tiempo adecuado	8	4	4	4	4
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	9. Participa activamente acompañando a los docente en cuanto a la elaboración de experiencias de aprendizaje	9	4	4	4	4
		10. Monitorea permanentemente el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en el aula o en espacios de aprendizaje.	10	3	4	4	4
		11. Promueve la participación activa de los docentes en el desarrollo de competencias de PERUEUCA	11	4	4	4	4
		12. Promueve la actualización de sus docentes en cuanto el desarrollo de sus competencias	12	4	4	4	4
		13. Realiza talleres en cuanto al manejo de diversas estrategias de aprendizaje con los docentes	13	4	4	4	4
		14. Desarrolla talleres en cuanto al desarrollo de diferentes competencias y áreas de aprendizaje.	14	4	4	4	4
		15. Monitorea la aplicación de la evaluación formativa.	15	4	4	4	4
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	16. Monitorea el manejo de los ingresos y egresos económicos de la institución educativa	16	3	4	4	4
		17. Maneja adecuadamente el control del personal de la institución educativa	17	4	4	4	4
		18. Monitorea adecuadamente el uso de los recursos y materiales con fines del logro de aprendizaje	18	4	4	4	4
		19. Maneja adecuadamente los instrumentos de gestión administrativa	19	3	4	4	4
		20. Gestiona oportunamente el presupuesto para el desarrollo de diferentes actividades	20	4	4	4	4

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES: Procede su aplicación

Huánuco, 09 de febrero de 2022	40472843		999555328
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



Firma del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Lorenza Lázaro Fabián

Nació el 04 de abril de 1990 en Obas, provincia de Yarowilca y departamento de Huánuco. Hija de Policarpo Lazaro Alvino y Fortunata Fabian Silva Sus estudios de educación primaria lo llevé a cabo la I.E Hipólito Unanue de obas; nivel secundario en la I.E Inca Pachacútec De profesión docente, Especialidad de Educación Primaria, egresada de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. En la actualidad trabajo en la I.E a 650 de Piruro del Distrito de Panao provincia de Pachitea y departamento de Huánuco.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 HUÁNUCO - PERU

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las 13:00 horas del día 20 DE DICIEMBRE DE 2023, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Presidente
Dr. Haiber Policarpo ECHEVARRIA RODRIGUEZ	Secretario
Mg. Dionicio Ruperto FERNANDEZ SANTA CRUZ	Vocal

Aesor de tesis: Dr. Ido LUGO VILLEGAS (RESOLUCIÓN N° 0352-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mencionó en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Lorenza LAZARO FABIAN.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Quince (15).
 Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las.... 14:30 horas del día 20 de diciembre de 2023.


 SECRETARIO
 DNI N° 22669223


 PRESIDENTE
 DNI N° 22415864


 VOCAL
 DNI N° 22640408

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 3547-2023-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0042-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **18% de similitud**, correspondiente a la interesada **Lorenza LAZARO FABIAN**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA 2022**, considerando como asesor al **Dr. Ido LUGO VILLEGAS**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 27 de noviembre de 2023.



DR. LESTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ
DIRECTOR (E) DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBAS, YAROWILCA 2022

AUTOR

Lorenza LAZARO FABIAN

RECUENTO DE PALABRAS

15894 Words

RECUENTO DE CARACTERES

89175 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

70 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

277.1KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 27, 2023 1:24 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 27, 2023 1:25 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado
----------	-------------------------------------	----------------------	--	-----------	----------	-------------------------------------	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	LAZARO FABIAN LORENZA				Nro. de Celular:	916814946
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	46367037				Correo Electrónico:	lorenzalazarofabian73@gmail.com

Apellidos y Nombres:					Nro. de Celular:	
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:	

Apellidos y Nombres:					Nro. de Celular:	
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:	

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
Apellidos y Nombres:	LUGO VILLEGAS IDO				ORCID ID:	0000-0002-5523-6438			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22428875	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL
Secretario:	ECHEBARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICRAPO
Vocal:	FERNANDEZ SANTACRUZ DIONICIO RUPERTO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	



5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: (Ingresar el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE OBRAS, YAROWILCA 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrada en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	SOLIDARIDAD	EMPATIA	RESPONSABILIDAD		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo reutilizarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:		
Apellidos y Nombres:	LAZARO FABIANLORENZA	Huella Digital
DNI:	46367037	
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:		
DNI:		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres:		
DNI:		
Fecha: 20/02/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.