



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del
distrito de Comas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Víctor Jesús Roldán Leureyros (ORCID: 0000-0002-7612-0485)

ASESOR:

Mgtr. Victor Abdel Rojas Santillan (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por su protección y cobijo y a la Virgen María por ser una madre incondicional en cada momento de mi vida.

A mi esposa Rocío y a mi hija Brissa Luana por ser un apoyo incondicional en todo momento y una linda motivación para asumir nuevos retos personales y profesionales.

A mi mamá Graciela y mis hermanos por su cariño y estima.

Agradecimiento

A la Virgen María, que me acompaña como madre en todo momento de dificultad y desaliento. Gracias por tu infinito amor.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, que han dejado huella con sus enseñanzas “para toda la vida”

A mis compañeros del Programa de Maestría, con quienes pude compartir momentos de trabajo y desafíos personales para superar con éxito esta etapa. Gracias por su compañerismo.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ROLDÁN LEUREYROS, VÍCTOR JESÚS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA RED DEL DISTRITO DE COMAS

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma:

VOCAL: Mg. Victor Abdel Rojas Santillan

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Jesús Roldán Leureyros estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°25844717, respectivamente, con la tesis titulada: Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de enero del 2020



Víctor Jesús Roldán Leureyros

DNI N°25844717

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, la misma que ha tenido como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones de una Red educativa de Comas, 2019.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, población, técnicas e instrumentos, procedimiento, método de procesamiento de datos, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Gracias a los resultados que se presentan en este informe se podrá contar con información valiosa para la corrección de la problemática que presenta el sistema educativo peruano contribuyendo de esta manera con el desarrollo de una educación de calidad.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

El autor

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables, operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
3.1. Resultados descriptivos	27
3.2. Resultados inferenciales	37
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	46
VI. Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	55
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	58

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	62
Anexo 4: Constancia de aplicación de los instrumentos	73
Anexo 5: Base de datos	74
Anexo 6: Pantallazo SPSS	79
Anexo 7: Acta de Turnitin	80
Anexo 8: Dictamen final	81

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo directivo.	19
Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión administrativa.	20
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento liderazgo directivo.	22
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento gestión administrativa.	23
Tabla 5. Validación del cuestionario para liderazgo directivo.	23
Tabla 6. Validación del cuestionario para gestión administrativa.	24
Tabla 7. Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo.	24
Tabla 8. Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre gestión administrativa.	25
Tabla 9. Niveles sobre Liderazgo directivo.	27
Tabla 10. Niveles sobre establecer direcciones.	28
Tabla 11. Niveles sobre desarrollar personas.	29
Tabla 12. Niveles sobre rediseñar la organización.	30
Tabla 13. Niveles sobre gestionar la instrucción.	31
Tabla 14. Niveles sobre gestión administrativa.	32
Tabla 15. Niveles sobre planificación.	33
Tabla 16. Niveles sobre organización.	34
Tabla 17. Niveles sobre dirección.	35
Tabla 18. Niveles sobre control.	36
Tabla 19. Prueba de correlación para liderazgo directivo y gestión administrativa.	37
Tabla 20. Prueba de correlación sobre establecer direcciones y gestión administrativa.	38
Tabla 21. Prueba de correlación sobre desarrollar personas y gestión administrativa.	39
Tabla 22. Prueba de correlación sobre rediseñar la organización y gestión administrativa.	40
Tabla 23. Prueba de correlación sobre gestionar la instrucción y gestión administrativa.	41

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes sobre liderazgo directivo.	27
Figura 2. Porcentajes sobre establecer direcciones.	28
Figura 3. Porcentajes sobre desarrollar personas.	29
Figura 4. Porcentajes sobre rediseñar la organización.	30
Figura 5. Porcentajes sobre gestionar la instrucción.	31
Figura 6. Porcentajes sobre gestión administrativa.	32
Figura 7. Porcentajes sobre planificación.	33
Figura 8. Porcentajes sobre organización.	34
Figura 9. Porcentajes sobre dirección.	35
Figura 10. Porcentajes sobre control.	36

Resumen

Esta investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas; ha cumplido con cada uno de los procesos para poder encontrar respuesta a la problemática identificada.

En el aspecto metodológico el estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Conformado por una población de 352 docentes que forman parte de 14 instituciones educativas pertenecientes a una red del distrito de Comas que corresponde a la Ugel 04 de Lima Metropolitana. Con una muestra no probabilística conformada por 116 profesores pertenecientes a 03 colegios de una red del distrito de Comas. Utilizó la técnica de la encuesta para recolectar información y se registró las respuestas en dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno. Validado por juicio de expertos y sometido a prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

La conclusión general indica que hay evidencias para poder determinar que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho es = ,634 lo que indica una correlación positiva de nivel medio alto. La significancia $p = ,000 < ,050$.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión administrativa, instituciones educativas

Abstract

This research whose general objective was to determine the relationship between managerial leadership and administrative management in educational institutions of a network of the district of Comas; It has complied with each of the processes in order to find an answer to the problem identified.

In the methodological aspect the study was basic, of quantitative approach, non-experimental design. Formed by a population of 352 teachers who are part of 14 educational institutions belonging to a network of the district of Comas that corresponds to Ugel 04 of Metropolitan Lima. With a non-probabilistic sample made up of 116 professors belonging to 03 schools in a network of the district of Comas. I use the survey technique to collect information and the answers were recorded in two questionnaires of 20 questions each. Validated by expert judgment and tested for reliability of Alfa de Cronbach.

The general conclusion indicates that there is evidence to determine that there is a direct relationship between managerial leadership and administrative management in educational institutions of a network of the district of Comas, 2019. In addition, the value of the Rho correlation coefficient is $=,634$ indicating a positive correlation of medium high level. The significance $p =,000 <,050$.

Keywords: Leadership leadership, administrative management, educational institutions

I. Introducción

Dentro de las instituciones educativas, el liderazgo ejercido por los directivos tiene vital importancia puesto que su práctica constante y eficaz determinará el logro o no de sus objetivos y metas educativas. En este sentido, es en el ámbito internacional, donde se ha analizado a profundidad respecto al liderazgo, tal es así que, según Unicef (2018) los países que han logrado el éxito educativo, tienen como pilar fundamental el manejo de una buena administración y el empoderamiento directivo de sus autoridades. Esto significa que, los directivos que disponen de las herramientas necesarias para administrar con éxito una institución educativa, no solo lo logran debido a su gran manejo en este campo, sino que, sumado a ello han desarrollado un aspecto muy relevante para el logro de sus objetivos; este recibe el nombre de liderazgo directivo. Este factor que todo directivo educativo debe desarrollar, en países como Finlandia han sido considerados como prioridad en las políticas educativas gubernamentales y gracias a ello, hoy los resultados educativos de este país lo posicionan dentro de las naciones que han alcanzado mayores logros educativos en las últimas décadas.

En nuestro país, las organizaciones educativas, han sufrido un proceso reestructural en cuanto a la filosofía que existía en los años 80 sobre la gestión administrativa. Los numerosos cambios educativos que se produjeron en los 90, también trascendieron en el ámbito de la gestión y se han generado nuevas formas de gestionar y administrar, sin embargo, no todos los responsables de dirigir las instituciones educativas estaban preparados, ni contaban con los conocimientos básicos para poner en marcha las nuevas formas de gestionar y más allá de tener resultados positivos, se crearon conflictos a nivel institucional y comunitario, en donde el enfrentamiento entre trabajadores y directivos se volvió cotidiano, la pugna por el dominio de las decisiones a nivel institucional, generó una serie de rupturas entre directivos, docentes e incluso con los padres de familia . Desde la perspectiva gubernamental, el Minedu instaló en cada una de las UGELES, una oficina de CADER, organismo que velaría por actuar con celeridad en casos de agravios con respecto al servicio educativo y que en poco tiempo tuvo a su cargo un gran número de denuncias en contra del personal directivo de diversas instituciones educativas. Pronto gracias al análisis de los expertos se ordenó el cierre de esta oficina ya que, era obvio que la gran mayoría de problemas administrativos de las

instituciones educativas, era por la falta de conocimientos y por el escaso perfil directivo que presentaban quienes estaban a cargo de la administración institucional. A la luz de los hechos parecería que, con una efectiva capacitación a los directivos, el problema debería ser resultado. Sin embargo, el problema aún persiste y más bien ha permitido identificar que existe una carencia de liderazgo directivo en las instituciones educativas. Esto genera mayor complejidad en la solución del problema de la mala administración en estas entidades, ya que, el éxito y la satisfacción de sus usuarios no depende necesariamente de las medidas de control que implemente el Ministerio de Educación, sino más bien pasa por la capacidad que tienen los directivos para liderar las instituciones educativas de nuestro país.

Una escueta mirada a la realidad de una red de instituciones educativas del distrito de Comas, nos brinda un panorama en donde se puede identificar que existen diversas instituciones educativas públicas creadas ante la gran demanda de escolares en este distrito, sin embargo, en la actualidad, el número de estudiantes ha disminuido debido a que en muchos casos la infraestructura no es la más adecuada ni cumple con los requerimientos mínimos (ambientes poco adecuados y mal equipados, escaso material didáctico y deficiente acceso a las TIC) impidiendo que los alumnos desarrollen sus actividades escolares de forma óptima, al igual que los docentes quienes trabajan en condiciones inadecuadas sin que los directivos logren hacer mucho porque esta realidad cambie. Esto conlleva a un malestar generalizado por parte de los padres de familia, quienes desean que quien lleva a cargo las riendas de la institución muestre su capacidad de liderazgo a través de una gestión eficaz y eficiente para que así pueda mejorar las condiciones educativas de los estudiantes y laborales de los docentes, sin embargo, la falta de capacidad y eficacia en la gestión y administración no permite que se cumpla con la reorganización de estas instituciones educativas. Es más, si se llevará a cabo una evaluación real del manejo de su Gestión administrativa, pocas serían las escuelas que superarían las barreras de la mala administración. Y pese a que existe una estructura organizacional dentro de cada escuela, es en los hechos concretos, donde la falta de liderazgo directivo crea un caos que repercute negativamente en el personal administrativo y docente.

Por todo ello, se considera necesario realizar un estudio que permita establecer en qué medida el liderazgo directivo tiene alguna relación con gestión administrativa. Esto con el fin de tener los lineamientos teóricos pertinentes que contribuyan en la solución del problema detectado.

A nivel internacional, Montes (2018) en su investigación titulada *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018*. Presentado en la Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador) tuvo como objetivo general determinar el estilo de liderazgo directivo al interior de dicho centro de estudios, además de percibir su influencia en el clima institucional que se ejerce allí desde la apreciación brindada por la comunidad educativa universitaria. Realizando una investigación descriptiva – correlacional, con 450 alumnos como población , un total de 185 participantes como muestra, usando el cuestionario como técnica para la recolección de datos, concluye expresando que se ha evidenciado el ejercicio de un liderazgo democrático, acorde al porcentaje mayoritario del total de encuestados.

Monárrez y Jaik (2016) en la investigación titulada *Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico*. Presentado en el Instituto Universitario Anglo Español. Buscó como objetivo general analizar dos variables: los estilos de liderazgo directivo y también el clima escolar al interior de las escuelas del sector primario No. 15 de la ciudad de Durango (México), con una investigación cuantitativa que tuvo como muestra a 344 docentes, utilizando como instrumento un cuestionario. Concluyen afirmando que los directores facilitan el clima laboral ya que son empáticos y asertivos con el personal que labora en esas instituciones.

Así mismo, Cerdas y García (2017) demostraron en su Tesis sobre *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: apreciación del personal docente y la dirección*, el objetivo fue examinar cómo se percibe al personal docente y directivo al interior de la gestión administrativa. Usando en esta investigación una metodología de enfoque mixto para alcanzar los objetivos propuestos, con un análisis de datos cuantitativo, diseño no-

experimental y transversal , donde a 192 docentes se les aplicó un cuestionario como instrumento y una serie de seis entrevistas a personal directivo de instituciones educativas públicas costarricenses llegaron a la conclusión que es muy importante que exista una comprensión entre los docentes y personal directivo puesto que de esa forma se garantiza una mejor gestión administrativa.

Angulo (2016) realizó un estudio titulado *El Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Institucional. Presentada en la Pontificada Universidad Católica del Ecuador*. Buscando establecer como el liderazgo directivo incide en el clima institucional. Con un tipo de investigación cuantitativa y un universo de 570 alumnos, usando una encuesta como instrumento para la recolección de datos, que permitió evaluar en qué proporción el estilo de liderazgo aplicado por los directivos actúa de forma directa o indirecta en el entorno institucional. Además, se concluyó que los vínculos existentes entre los diversos actores de la colectividad educativa son óptimos, aunque una pequeña fracción expresa que solo son aceptables; lo que podría derivar en un inconformismo docente que más adelante podría originar conflictos entre ellos.

Rojas (2016) realizaron un estudio acerca del *Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. Sustentada en la Universidad Austral de Chile*. Tuvo como objetivo el delimitar el nexo entre el liderazgo directivo y las innovaciones en las escuelas. Con una metodología de diseño cuantitativo, correlacional, se brindó dos instrumentos tipo encuesta a 127 profesores y profesoras. Los resultados son ampliamente compatibles con la literatura disponible, tanto en relación a los liderazgos efectivos como a su vínculo con la innovación. Por su parte, se correlaciona positivamente con las condiciones para la innovación percibidas en las escuelas.

En cuanto a los artículos científicos internacionales se menciona a Reyes, Trejo y Topete (2017) *Management leadership and management at the upper middle level of the Polytechnic Institute National of Mexico*. Quienes concluyen que, en los diversos resultados obtenidos se reporta la opinión estudiantil. Es así como en una primera medición, el 49% de los alumnos estaba de acuerdo de forma parcial con la intervención directiva, en una segunda

medición, el 60% afirmó que el liderazgo de su directivo es apropiado. Respecto a las competencias ejercidas por los directivos, un 71% de los estudiantes estima como los ideales: comunicación, relaciones interpersonales, ser un líder, entre otras; nombrando como las regularmente importantes, con un 29%: ser competente para la negociación, tener capacidad de pactar, ser un gestor estratégico y conocerse a sí mismo. Concluyendo que es primordial ejecutar estudios para fijar un arquetipo de formación de los directivos del Instituto Politécnico Nacional en el nivel medio superior que les permita estar facultados para abordar adecuadamente las situaciones presentadas en una sociedad actual cada vez más exigente.

Ganga (2016) *Transformational leadership and its incidence in teaching management*. Pudo concluir, a partir de los resultados, afirmando que es vital tener un instrumento sobre las estrategias que pueda ser funcional, que se puede enlazar la organización con las dimensiones vinculadas con el instrumento aplicado y su probable campo de utilidad en instituciones educativas diversas.

Chávez e Ibarra (2016) realizaron un artículo sobre *Leadership and cultural change in the organization*. Concluyeron que el desarrollo de una institución y sus estrategias de aprendizajes finalmente están relacionados intrínsecamente con la cultura organizacional.

Giménez (2016) en su artículo *The role of management of educational centers in a competence-based learning model*. En una de las conclusiones de este trabajo, menciona que se hace fundamental que las instituciones educativas brinden una gestión que se adapte a los cambios que se producen a nivel social y educativo como los nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje basados en competencias.

Camarero (2015) realizó un artículo titulado *School address and leadership*. Concluyó que en cuanto al género, del total de directores, un 69,5% son mujeres y un 30,5% hombres. En cambio, los docentes están representados por un 84% de mujeres y un 16% de hombres. Estos datos revelan la existencia de una masculinización y un cierto desequilibrio al ocupar cargos directivos que aumenta notoriamente en directores de más de 55 años. La dirección escolar en educación primaria está dirigida mayoritariamente por hombres. En general, los

directores tienen una experiencia docente de más de 25 años de los cuales la mayoría –o los últimos años- han sido en el centro que actualmente dirigen. Además de la experiencia docente antes de acceder al cargo directivo, el 47% de los directores tiene experiencia en otro cargo del equipo directivo (jefe de estudios o secretario). Estos datos nos evidencian el proceso gradual de acceso al cargo de la mitad de los directores: experiencia docente, experiencia en el equipo directivo o coordinador de ciclo y finalmente acceder al cargo directivo.

Rivera y Cavazos (2015) en su artículo denominado *The importance of school management and leadership in education institutions* concluyeron que las características del liderazgo del directivo contribuyen a la eficiencia de la gestión en las instituciones educativas, sin embargo, es necesario que el líder las practique para lograr el reconocimiento de quienes día a día son parte de la institución que administra. Es en la gestión de los colegios donde el papel del liderazgo escolar y la aplicación de diversas estrategias de aprendizaje las que contribuyen a originar una alta eficiencia educativa.

En el contexto nacional, Solórzano (2017) en su Tesis presentada en la universidad César Vallejo titulada *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la institución educativa José Antonio Encinas – Chaclacayo*. El propósito fue establecer la correlación entre el liderazgo del directivo conjuntamente con la gestión administrativa de esa institución perteneciente a la UGEL 06. Siendo un estudio descriptivo-correlacional; con diseño transaccional-correlacional y una muestra no probabilística intencionada, aplicada con el instrumento del cuestionario y una ficha de encuesta modificada y aplicada a los docentes quienes en un porcentaje del 57.4% manifestaron un liderazgo aceptable del director en su gestión administrativa, el 27.7% afirmó que el nivel del director es deficiente, y finalmente, un 14.9% de encuestados afirma que su nivel es competente. Concluye, asegurando que la participación de todos los individuos a través del trabajo en equipo, una buena organización con liderazgo y relacionada con la gestión administrativa directiva son importantes para no llegar a un nivel bajo.

Barrionuevo (2015) en su estudio denominado *Calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez*

Butrón de Juliaca 2014. Las conclusiones sostienen que existe una relación significativa con un 95% de confianza y una significancia menor de 0.05 entre ambas variables, así como también se puede deducir que entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales hay una asociación elevada puesto que presenta un 95 % de confianza.

De la misma forma, Changanquí y Huapaya (2017) en su investigación: *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Sustentada en la Universidad Marcelino Champagnat. Investigó sobre como los estilos de liderazgo directivo tienen relación con la calidad al interior de la gestión administrativa de dichas escuelas estatales desde el punto de vista docente. La investigación fue básica descriptiva. Utilizando el cuestionario como instrumento con una población compuesta por 243 docentes en total. Llegando a la conclusión de que en estas cuatro instituciones educativas públicas en ambas variables se percibe una relación significativa teniendo una asociación positiva muy endeble.

Vila (2018) en su investigación titulada *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018* de la Universidad Cesar Vallejo consideró como propósito establecer como el liderazgo directivo, conjuntamente con la gestión educativa de las instituciones educativas públicas de primaria de la UGEL N° 04 en Comas. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, con una población de 172 profesores, 290 individuos como muestra a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta. Como conclusión, se halló un resultado de 0.810 en la relación de estas variables en forma directa y muy compacta, donde al percibirse entre los docentes una gestión educativa eficiente, también ocurre lo mismo con el liderazgo directivo.

Martos (2018) en su estudio titulado *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017* de la Universidad Cesar Vallejo sostuvo como finalidad determinar cómo en dicha institución educativa la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente tienen una correlación. El estudio de tipo correlacional, con 24 docentes como muestra, arrojó 0,800 y 0,808 como resultados, quedando

demostrada la alta confiabilidad de dichos instrumentos, así como su validez, determinando una correlación elevada y clara.

En los artículos científicos nacionales tenemos a Sardon (2017) con *Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary*. Se muestra en los resultados como el tipo de liderazgo transformacional y la gestión escolar alcanzan una correlación significativa; de igual forma se detecta un valor $r = 0.492$ en la motivación inspiradora ; mientras que se obtuvo un valor de $r = 0.72$ en la estimulación intelectual, un valor de $r = 0.59$ en la influencia idealizada; un valor de $r = 0.62$ en la consideración individualizada y un valor $r = 0.534$ en la actuación directiva. Como conclusión, se obtuvo que según los datos obtenidos en la prueba estadística, $r = 0.681$ existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar.

Castañeda y Vásquez (2016) en *Administrative management and its relationship with student satisfaction level*. Concluyen que, en la gestión administrativa de la E.P.G. en el campo de la planificación, un 79% de los trabajadores ignoran los objetivos principales de la organización, mientras que un 80% sostuvo que hay carencia de recursos; en cuanto a la organización, el 53% afirmó que se da un poder restrictivo, por lo que se debe actualizar la estructura orgánica, mientras que un 64% indicó que existe un liderazgo muy ligado a las reglas o burocrático; en lo referido al control no hay correctivos respecto a los errores cometidos y hay carencia de estrategias que busquen mejorar el servicio ya que solo se da prioridad a los estándares de cantidad y costo.

Salvatierra y Uceda (2015) *Institutional evaluation model, based on the EFQM excellence model to value quality of management in the educational institution*. Al finalizar el análisis de los resultados, concluyeron sosteniendo que la teoría de la gestión de la calidad ha proyectado y justificado el modelo EFQM de excelencia en el panorama de realizar una autorregulación de la escuela.

Pumallihua y Rivas (2015) *Pedagogical leadership of the director from the teachers experience of secondary education*. Ambos concluyeron recomendando la puesta en marcha de

programas de fortalecimiento y acompañamiento permanente a los directores en la gestión pedagógica.

Vargas (2015) en su artículo denominado *The director's leadership and administrative management in the Local Education Management Unit No. 06 - Vitarte*. Los resultados según el $Rho = .870$ y el $p - \text{valor} = .000 < .05$ indican que las variables liderazgo del director y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 06 - Vitarte, poseen una relación favorable y positiva, aprobándose la hipótesis alterna y rebatiéndose la hipótesis nula.

Chávez y Yauri (2015) *Pedagogical leadership of director and teaching performance*. Los hallazgos de la investigación reflejan que entre las variables investigadas hay una correlación positiva débil.

Dentro de esta investigación se ha delimitado algunas concepciones con respecto al liderazgo directivo. En ese sentido se ha identificado como autores fundamentales a Weinstein & Muñoz (2015) quienes sostienen que el liderazgo directivo llevado de una forma coherente y sostenida es capaz de ejercer una influencia indirecta y de gran valor en el aprendizaje de los estudiantes, ya que, al impactar de manera positiva en el trabajo de los docentes, a su vez permite una mejora en los resultados del aprendizaje estudiantil. Es así como diversos países están apostando en mejorar la calidad de sus directivos educativos, desde el reclutamiento de candidatos idóneos para la dirección hasta la posibilidad de encargarles mayores responsabilidades la gestión escolar. También se tiene la definición de Navarro-Corona (2016) quien sustenta que la persona capaz de tener a su cargo una escuela y que además tiene como propósito mejorar el aprendizaje en los estudiantes es considerado como un líder directivo puesto que se apoya con su PEI y su misión y visión institucional. También se puede citar a Ramos (2015) quien manifestó que el liderazgo directivo es aquel donde el líder asume un compromiso con el propósito de informar a sus colaboradores sobre lo que acontece día a día al interior de esta y se dirige a ellos con autoridad.

El liderazgo directivo según Gallegos (2015) es la capacidad que posee una persona para influenciar en la forma de ser de los demás, manejando una serie de conocimientos y habilidades que dependiendo del tipo de actividad y de su carácter, pueda convertirlas en personas más productivas. Por otro lado, el autor Ander-Egg (2015) sostiene que un liderazgo es ejercido por un líder quien posee cierto carisma que destaca en ocasiones. Además, existen de acuerdo a las circunstancias, variadas formas de liderazgo, puesto que hay personas que pueden liderar un grupo y ser seguidoras en otro. Así como hay aquellos que pueden influenciar en los demás para la ejecución de un determinado rol, pero carecen de ese mismo liderazgo cuando ingresan a otros campos de acción.

Sobre la envergadura del liderazgo directivo en el campo educativo se puede citar a Unesco (2015) quien busca una mejor capacidad de gestión incorporando líderes capaces de dirigir diversos procesos de cambios ceñidos a las nuevas realidades. En otras palabras, se busca constituir una red de personas sensibles, con mente positiva, con ganas de trabajar por su escuela, buscando una calidad educativa y conducidas por líderes capaces de lograr en buena forma la integración escuela-comunidad. El autor Grados (2015) afirma que el liderazgo directivo es importante ya que puede ser capaz de animar, energizar, agrupar y transformar a un grupo de personas.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo directivo Weinstein & Muñoz (2015) señalan como primera dimensión establecer direcciones, que hace referencia a una serie de acciones propuestas por el líder donde se busca lograr que exista un compromiso moral de las personas que laboran en la institución, buscando motivarlos del mejor modo posible a fin de que ellos a su vez sientan que su labor docente tenga un significado trascendente a nivel educativo. Elmoore (2015) afirmó que si bien nada es más importante para la mejora escolar que la participación docente, en torno a lo que piensen, sientan y hagan; esta dependencia los hace vulnerables para ir más allá en un sentido proactivo y transformador. Romper esta dependencia es necesario para ejercer un buen liderazgo en la dirección escolar y donde ésta no pueda limitarse a tareas de gestión de los recursos humanos, sino que debe dirigirse principalmente a todo aquello que puede promover la mejora educativa. En tanto, Minedu (2015) sostiene que la dirección debe ejercer un liderazgo pedagógico con un panorama

educativo que permita situar la acción escolar hacia la mejora constante de los aprendizajes. Para Valencia (2015) establecer dirección, describe el logro de una meta de carácter moral, que pueda ser capaz de motivar a un equipo y los pueda conducir a perseguir sus propios objetivos. Algunas praxis vinculadas son: tener una visión en conjunto, comprometerse en la búsqueda del logro de objetivos grupales y demostrar permanentemente que los objetivos propuestos pueden ser alcanzables.

Otra de las dimensiones es la denominada desarrollar personas, que según Weinstein & Muñoz (2015) hace mención a como el directivo líder puede ser capaz de potenciar las capacidades docentes, haciéndolos sentir como miembros importantes dentro de la institución educativa, a través de una actitud empática y de confianza hacia su desempeño, apoyándolos y motivándolos constantemente a dar lo mejor de sí en su labor e incorporando diversas estrategias que permitan que estos mejoren su práctica docente del a través de un acompañamiento y/o monitoreo permanente. Domínguez (2015) afirma de forma general, que la categoría desarrollo ha sido elaborada en relación con el desarrollo de aprendizaje y en los últimos tiempos se ha hecho mucho énfasis en el término desarrollo humano, que debe ser la meta esencial de cada una de las sociedades actuales. Para Rieckmann (2017) el desarrollar personas, implica fortalecer los talentos de cada miembro de la organización y que son importantes para movilizarse productivamente en función de los fines a alcanzar. Las prácticas destacadas son: atención, apoyo individual e intelectual a los docentes, configuración mediante una interacción permanente y visibilidad.

La tercera dimensión es rediseñar la organización, donde Weinstein & Muñoz (2015) afirman que el líder directivo debe brindar las condiciones de trabajo idóneas para que el personal administrativo, docentes y estudiantes puedan desarrollar sus capacidades. Esto se relaciona con el fortalecimiento de una cultura institucional flexible que permita que la adaptación por parte de los miembros de la escuela pueda ser confortable en un nuevo entorno, integrándolos a una cultura colaborativa, a través del trabajo colegiado de los docentes y también potencializando de forma productiva los vínculos con los demás miembros de dicha comunidad escolar. Gómez (2015) sostiene sobre el rediseñar la organización que hace mención a las labores dirigidas por el liderazgo directivo con el fin de ofrecer a su personal

unas condiciones laborales óptimas que le permitan tener una mayor motivación y un crecimiento de sus capacidades. Gajardo y Ulloa (2015) afirman que el rediseñar la organización, hace referencia a un conjunto de prácticas laborales que consigan que el personal desarrolle sus saberes, como el edificar una cultura colaborativa, simplificar el trabajo a través de una buena organización, vincular a las familias con la comunidad y enlazar a la escuela con su propio contexto.

Por último, se hace mención a la dimensión denominada gestionar la instrucción, la misma que definida por Weinstein & Muñoz (2015) se refiere a como se realiza la gestión para contar con el personal docente idóneo que se pueda identificar con la cultura de la institución, así como el poder brindarles el apoyo técnico evidenciado en las coordinaciones necesarias y el monitoreo respecto a cómo son capaces de hacer que los estudiantes logren sus aprendizajes, Además del apoyo material necesario para su trabajo (recursos y materiales educativos, entre otros.) Gajardo y Ulloa (2015) afirman que, gestionar la instrucción, hace alusión al conglomerado de quehaceres destinados a monitorear y evaluar el saber escolar, armonizar el currículum, suministrar los recursos indispensables y acompañar el desarrollo estudiantil. Ello se logra con una serie de prácticas asociadas como son: contar con un personal calificado, brindando apoyo pedagógico a los maestros, monitoreando sus prácticas y aprendizajes y evitando el relajo institucional.

Dentro de las delimitaciones conceptuales correspondientes a la gestión administrativa se puede citar algunas definiciones como la de Chiavenato (2015) quien señala que tiene como misión principal el realizar las cosas por medio del esfuerzo de las personas, a través de equipos organizados buscando resultados positivos con eficiencia y eficacia ; así mismo Silva (2015) afirma que la gestión administrativa busca el logro de diversos objetivos propuestos que podrán ser aplicados en organizaciones de cualquier naturaleza.. También Barrionuevo (2015) sostiene que, el conjunto de acciones y procedimientos que apoyan la gestión educativa son las que de igual forma se encuentran en relación a la gestión administrativa. Igualmente, Ruiz (2015) opina que la gestión administrativa involucra un conjunto ordenado de estructuras desarrolladas con el fin de consolidar el cambio que una realidad necesita. Así mismo según Galindo (2014) alude que la gestión se refiere a la planificación de ideas y/o principios,

además de usar herramientas fundamentales para alcanzar una calidad máxima y total eficiencia de logros en cualquier grupo organizacional. Finalmente, Stoner (2015) afirma que el proceso donde se aplica la planeación, la dirección y también el control de las labores de los elementos en una organización es denominado como gestión administrativa, además de precisar de qué modo se utilizan los medios convenientes para alcanzar los fines propuestos.

Sobre la repercusión de la gestión administrativa en la educación se cita a Quichca (2015) quien afirma que para las operaciones fundamentales es esencial la gestión administrativa, ya que se enfrentan a grandes retos cuando existen fallas administrativas. Para Minedu (2016) dentro del ámbito educativo, la gestión administrativa se ampara en las teorías y prácticas relacionadas con el amplio campo de la administración y en particular de la administración escolar.

En cuanto a la variable gestión administrativa y las dimensiones que presenta, se hace alusión a las cuatro funciones administrativas del enfoque neoclásico y que forman parte de toda gestión: planificación, la organización, la dirección y, por último, el control. Sobre la primera dimensión denominada planificación, Chiavenato (2015) nos dice que es el proceso donde se determinan los objetivos y metas a lograr, el qué hacer para obtenerlos y cuáles son las mejores acciones para lograrlo.

En lo referente a la dimensión organización, Chiavenato (2015) la define como el hecho de establecer los recursos involucrados estableciendo las atribuciones y desempeños que deberán ejercer cada uno de los colaboradores fomentando el trabajo en equipo. Fuentes (2015) se refiere a la interrelación de todos los elementos y factores, incluyéndose de forma especial al elemento humano, brindando pautas para armonizar ambientes, locales, instrumentos, materiales y personas en un desarrollo secuencial y coherente a fin de que las orientaciones pedagógica y didáctica sean eficaces; porque hablamos de un sistema que tiene una procedencia objetiva y una concreción subjetiva.

En cuanto a la dimensión dirección, Chiavenato (2015) sostiene que es la función donde se ejecutan las acciones programadas de forma dinámica teniendo una comunicación

asertiva y constante con los integrantes de una organización y con un liderazgo capaz de motivarlos continuamente. Sobre la dimensión control, también tenemos a Chiavenato (2015) quien la define como una función aplicada para hallar y/o evitar las variantes e irregularidades a través de la supervisión y un seguimiento continuo con el fin de hacer los ajustes necesarios, hacer correcciones y obtener los productos calculados.

En base a la problemática y la información analizada se ha formulado los problemas de la presente investigación, teniendo como problema principal el siguiente enunciado: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019? Luego, surgieron otros problemas como: (1) ¿Qué relación existe entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas,2019? (2) ¿Qué relación existe entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas,2019? (3) ¿Qué relación existe entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas,2019? (4) ¿Qué relación existe entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas,2019?

Los argumentos que justifican la realización de esta investigación, corresponden a la justificación teórica, ya que esta investigación permitirá la revisión de las teorías existentes y vigentes las cuales corresponden a dos temas de trascendencia: liderazgo directivo y gestión administrativa, donde se podrá analizar dichas variables y aumentar el conocimiento científico sobre las mismas. La justificación práctica, la misma que brindará la posibilidad de que el docente pueda conocer nuevas herramientas que formaran parte de las recomendaciones de esta investigación y que facilitaran el trabajo de los directivos en la tarea de liderar su gestión en la institución educativa de manera eficaz con el fin de alcanzar mayores logros en el campo educativo. La justificación metodológica, ya que permitirá enriquecer el dominio de las técnicas, instrumentos y demás aspectos relacionados a esta investigación y que al ser utilizados dentro de los procesos de indagación se comprobara su autenticidad y confiabilidad, por lo que se podrán recurrir a ellos en posteriores investigaciones que tengan alguna relación con esta problemática. La justificación social, a través de la cual se logra identificar como

principales beneficiarios a los estudiantes, quienes podrán gozar de una educación de mayor calidad, al contar con docentes empoderados y directivos líderes capaces de gestionar administrativamente sus instituciones educativas de forma segura y eficiente.

De ello parten los objetivos de la actual investigación, proponiendo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. En tanto que los objetivos específicos son: (1) Determinar la relación entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (2) Determinar la relación entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (3) Determinar la relación entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (4) Determinar la relación entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Como respuesta a cada una de las interrogantes de la presente investigación se ha visto por conveniente formular como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. También se ha formulado las hipótesis específicas, las cuales sostienen que: (1) Existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (2) Existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (3) Existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. (4) Existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

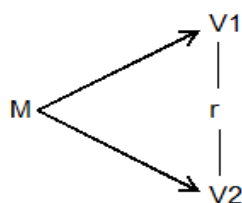
Este estudio empleó como procedimiento metodológico el hipotético – deductivo. Puesto que se partió de un interés, lo cual permitió plantear las hipótesis y posteriormente tomando como referencia los resultados arribar a conclusiones. Hernández, Fernández & Baptista (2015) afirmaron que el método, trayecto o recorrido conduce al logro de objetivos propuestos para lo cual se acude a un conjunto de operaciones y reglas sistematizadas previamente determinadas. En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, ya que se emplearon análisis y procesos estadísticos que ayudaron a detallar las singularidades entre ambas variables. En este punto, Hernández et. al (2015) señaló que con el propósito de fortalecer las afirmaciones propuestas de forma lógica y sistematizada en una base teórica o un conocimiento científico se usa el enfoque cuantitativo y este a su vez permite el establecimiento preciso de modelos de comportamiento de quienes son sometidos a estudio. El tipo de estudio empleado corresponde a la investigación básica, su propósito es analizar los componentes teóricos a fin de encontrar una solución práctica del problema planteado que se presenta. Según Valderrama (2015) señala que en una indagación básica tiene como punto de inicio un marco teórico y

continuo en él mismo, puesto que tiene como finalidad el formular teorías nuevas o alterar las que ya existen, incrementando los estudios de carácter científico o filosófico. Evita contrastarse con otros aspectos prácticos y va en búsqueda del conocimiento puro mediante la recolección de datos. En esta indagación el nivel fue de tipo correlacional. Ya que el objetivo consistió percibir de qué manera entre estas variables de estudio se puede dar una correlación y no solo limitarse a dar detalles de sus peculiaridades específicas. Según Hernández et. al (2014) señalaron que el fin es identificar la correlación existente entre las concepciones, categorías o variables en un medio en privado. Según el propósito del investigador, el diseño corresponde al de tipo no experimental. Estos diseños pueden a su vez ser de tipo transaccional o longitudinal. Es no experimental, en cuanto no se ha manipulado ni la variable sobre liderazgo directivo, ni tampoco la referida a la gestión administrativa de manera intencional. Es decir que ambas variables solo se midieron en su estado natural.

Dentro de este diseño se eligió la variante transaccional, ya que, solo se ha colectado datos en un periodo específico, que corresponde al año 2019. Según Hernández et. al (2014) se trata de estudios que son procesos analíticos en los que no se altera adrede las variables, sino que se brinda especial atención a las manifestaciones de las variables en su estado natural.

En cuanto a la representación esquemática se tomó como base el paradigma positivista, que de acuerdo a Soto (2016) la demostración estadística de una investigación permite reconocer la existencia de un vínculo entre lo que resulta demostrable y aquello que solo forma parte de las ideas empíricas de un curioso.

La representación gráfica del paradigma de estudio es la siguiente:



El paradigma describe:

M = Instituciones educativas de una red del distrito de Comas.

V1= Liderazgo directivo

V2= Gestión administrativa.

r = Correlación entre variables

2.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable liderazgo directivo

Weinstein & Muñoz (2015) indican que “el liderazgo directivo es aquel que ejerce una influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones de la labor docente, que a su vez afectan de manera positiva en los resultados de los estudiantes. Es una pieza determinante para impulsar el cambio en la gestión y forma parte sustantiva de los modelos de calidad” (p. 3)

Definición operacional de la variable liderazgo directivo

Para la medición del liderazgo directivo se considerará sus 4 dimensiones: Establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción, recogiéndose información a partir de la aplicación de un cuestionario compuesto por 20 preguntas y una escala politómica con 5 índices.

Definición conceptual de la variable gestión administrativa.

Chiavenato (2015) señala que “la misión principal de la administración es realizar las cosas a través de las personas con resultados positivos, además que en cualquier tipo organizacional se trata de encontrar los objetivos determinados con eficiencia y eficacia y que la administración dirige el esfuerzo de equipos organizados” (p. 18)

Definición operacional de la variable gestión administrativa

Medir la gestión administrativa como variable solo se logra mediante el análisis de sus dimensiones: Planificación, organización, dirección y control aplicándose un cuestionario compuesto por 20 ítems y una escala ordinal de 5 índices de medición.

Operacionalización

Para la medición del liderazgo directivo se considerará sus 4 dimensiones y se recogerá información a partir de la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas y una escala politómica con 5 índices.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo directivo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos e intervalos
Establecer direcciones	- Articular la visión institucional	1,2,3,4,5,		Alto [74 - 100]
	- Aceptación grupal de los objetivos			Regular [47 - 73]
	- Crear expectativas			Bajo [20 - 46]
Desarrollar personas	- Proyección visionaria.	6,7,8,9,10,	Ordinal	Alto [74 - 100]
	- Apoyo pedagógico individual			Regular [47 - 73]
	- Estimulación intelectual			Bajo [20 - 46]
Rediseñar la organización	- Realización de metas.	11,12,13,14,15,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [74 - 100]
	- Fortalecer la cultura			Regular [47 - 73]
	- Modificar la estructura organizacional			Bajo [20 - 46]
Gestionar la instrucción	- Potenciar las relaciones con la familia y comunidad.	16,17,18,19,20.		Alto [74 - 100]
	- Aprovechar el apoyo externo e interno.			Regular [47 - 73]
	- Apoyo técnico al docente			Bajo [20 - 46]
	- Desarrollo del currículo			
	- Acompañamiento al docente			
	- Recursos materiales			

La medición de la gestión administrativa como variable solo se logra a través del análisis de sus dimensiones e indicadores. Se aplicará un cuestionario de 20 ítems con una escala ordinal compuesta por 5 índices de medición.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable gestión administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos e intervalos
Planificación	- Políticas - Objetivos. - Planes - Actividades	1,2,3,4,5,		Eficiente [74 - 100] Aceptable [47 - 73] Deficiente [20 - 46]
	- Asignación de actividades. - Delegación de funciones. - Actividades de coordinación. - Trabajo en equipo			6,7,8,9,10,
Dirección	- Liderazgo. - Comunicación. - Motivación. - Clima laboral.	11,12,13,14,15,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente [74 - 100] Aceptable [47 - 73] Deficiente [20 - 46]
	- Supervisión. - Monitoreo. - Evaluación del desempeño. - Retroalimentación.			16,17,18,19,20.
Control				

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto al término población Soto (2016) indicó que la población está compuesta por un grupo de individuos o elementos objeto de investigación, esto se refiere a que muestran una singularidad que llamó la atención del investigador. Bajo este criterio, la población, de tipo finita, quedó conformada por 352 docentes que forman parte de 14 instituciones educativas pertenecientes a una red del distrito de Comas que corresponde a la Ugel 04 de Lima Metropolitana.

Muestra

Con respecto a la muestra, señala Mejía y Ñaupas (2016) que se trata de una parte que representa a una población y que es elegida para realizar una investigación ya que dicha porción es útil para entender las características de toda la población.

Bajo el enfoque de los autores, esta investigación tiene una muestra intencional compuesta por 116 profesores pertenecientes a 03 colegios de una red del distrito de Comas. Debemos entender que según Hernández et al (2015) las unidades de análisis se seleccionan en este tipo de muestra teniendo como referencia, la experticia y exactitud del investigador. En otras palabras, los investigadores eligen solo a aquellos que estos creen que son los adecuados para brindar información.

Muestreo

El muestreo a emplear para saber el tamaño de la muestra pertenece al tipo No probabilístico, este modelo es empleado en razón a que quien realizó el estudio tenía la posibilidad de acceder a todas las unidades de análisis, así como las facilidades para obtener información con respecto a ambas variables las cuales serán el motivo central de esta investigación.

Según indica Tacillo (2016) en el muestreo no probabilístico el investigador elige a una muestra representativa de la población, para lo cual se guía de puntos de vista previamente establecidos e identificados, respecto al propósito del análisis que le conviene ejecutar.

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

En este aspecto, Soto (2016) sostiene que los datos son como la materia prima que proveerá información mediante un procedimiento sistemático de actividades, que van desde la entrevista hasta el recojo de opiniones donde quienes participan manifiestan una posición respecto a los caracteres de la problemática analizada.

Técnica

En cuanto a la técnica utilizada en esta investigación para cumplir con el tratamiento de recopilación de información de estas variables, se utilizó una encuesta.

Instrumento

En torno al instrumento que se propuso utilizar para registrar la información recolectada corresponde al cuestionario, el mismo que según Soto (2016) se define como un insumo en el que se retrata la información obtenida en relación con las respuestas a las interrogantes propuestas en un documento físico y que guarda relación con los indicadores, dimensiones y la problemática que se desea investigar en torno a las variables.

Los cuestionarios fueron diseñados por quien presentó esta investigación en base a aspectos teóricos descritos en esta investigación. Cada instrumento tuvo un total de 20 preguntas y presentan 5 índices de medición u alternativas de respuesta que podrá escoger el encuestado. La elaboración de los instrumentos realizada por el investigador, proyectó la ficha técnica detallada a continuación para cada una de las variables:

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento sobre liderazgo directivo.

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autor:	Víctor Jesús Roldán Leureyros. Tomando como base, el dimensionamiento de Weinstein & Muñoz (2015).
Lugar	Chile.
Fecha de aplicación	Noviembre, 2019
Objetivo	Evaluar el liderazgo directivo.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima.

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento gestión administrativa.

Nombre:	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autor:	Víctor Jesús Roldán Leureyros. Tomando como base, el dimensionamiento de Chiavenato (2015).
Lugar	México.
Fecha de aplicación	Noviembre 2019
Objetivo	Evaluar la gestión administrativa
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual y anónima.

Validez y Confiabilidad

Los cuestionarios y su validación, se obtuvo gracias al tratamiento de la técnica de juicio de expertos. Según Tacillo (2016) la validez del instrumento de recopilación de información son las cualidades que indican la capacidad del mencionado mecanismo con la finalidad de cuantificar de un modo proporcional y correcto las peculiaridades de las variables que son materia de la investigación.

El proceso de validación fue realizado por tres (03) docentes que forman parte de la Universidad César Vallejo, con experiencia dentro del campo científico y quienes indicaron que el instrumento cumplía con el criterio de suficiencia y era aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 5

Validación del cuestionario para liderazgo directivo.

Grado académico	Nombre del experto validador	Opinión de experto
Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Si cumple
Doctor	Felipe Guizado Oscco	Si cumple
Magister	Gabriela Zarate Gutierrez	Si cumple

Tabla 6

Validación del cuestionario para gestión administrativa.

Grado académico	Nombre del experto validador	Opinión de experto
Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Si cumple
Doctor	Felipe Guizado Oscco	Si cumple
Magister	Gabriela Zarate Gutierrez	Si cumple

En ambos casos los instrumentos fueron validados por los expertos indicados que cumplen en el criterio de suficiencia y por tanto, se procedió a aplicarlos en la muestra de estudio.

La confiabilidad de estos instrumentos (cuestionarios) se ha logrado debido al desarrollo de una prueba piloto, que consistió en la ejecución de una encuesta a 20 docentes de una institución educativa que no conforma una red del distrito de Comas, pero que fue considerada como muestra de estudio en esta investigación.

En relación a la confiabilidad Tacillo (2016) manifestó que la confiabilidad de los instrumentos es el rango de certeza que brinda una herramienta con respecto a los resultados, los cuales deberían ser razonables y coherentes.

El valor de la confiabilidad se conoció al tener el resultado del procesamiento estadístico luego de aplicar la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba es pertinente debido a que el tipo de escala en los dos cuestionarios es Politomica (Likert) compuesta por 5 índices de medición. Se debe considerar que un instrumento es confiable en cuanto el valor de la prueba arroje una cifra mayor a $\alpha = ,075$ lo cual sostiene que mientras más cercana este una cifra a la unidad (1) mayor será el grado de confiabilidad (Hernández, et al, 2015)

Tabla 7.

Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Tabla 8.

Nivel de confiabilidad del cuestionario sobre gestión administrativa.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20

De la información registrada, procesada y analizada en el programa SPSS, se determinó que el valor de Alfa de Cronbach, que corresponde al liderazgo directivo como variable fue de 0,845, mientras que fue de 0,878 para la variable gestión administrativa, lo cual indica que ambos instrumentos tienen un fuerte nivel de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Respecto al procedimiento Mejía y Ñaupas (2016) señalaron que en esta fase se determina la forma de analizar la información, así como las herramientas de análisis estadístico que resultan ser apropiadas para este fin.

Así mismo, en cuanto al recojo de la información, la técnica de la encuesta se llevó a cabo presentando un cuestionario como instrumento. En la recolección de información se acudió a tres colegios de una red del distrito de Comas, agrupando a los docentes del nivel secundario, sensibilizándolos y luego invitándolos a que respondan las preguntas de ambos cuestionarios referidos al liderazgo directivo y a la gestión administrativa.

Respecto a la recopilación de datos se procederá a confeccionar la base de datos en Excel. Luego se categorizará cada uno de las variables y dimensiones en base al número de ítems que presentan cada uno de ellos. Las categorías que se utilizara para ambas variables son similares ya que, ambos cuestionarios presentan el mismo número de ítems: Alto [74 - 100]; Regular [47 - 73] Bajo [20 - 46]. La categorización para las dimensiones también es similar para ambos casos y se determinaran durante el proceso estadístico de cada una de ellas.

2.6. Método de análisis de datos

Al referirse a la forma como se analizan los datos Mejía y Ñaupas (2016) manifestaron que es una serie de etapas que se debe pasar con la finalidad de analizar los hechos de manera rigurosa para conseguir datos que convengan detallar, deducir las peculiaridades y especificar las proporciones porcentuales y la frecuencia en que aparecen las variables estudiadas.

El procedimiento metodológico para el recojo de datos utilizado tanto en liderazgo directivo y la gestión administrativa es el método cuantitativo puesto que este método se basará en la uso de la estadística de tipo descriptiva e inferencial.

Con el uso de la estadística se confeccionarán tablas y figuras que darán la posibilidad de poder explicar la tendencia de las variables y sus dimensiones. De igual forma se llevarán a cabo pruebas estadísticas que harán posible conocer si las hipótesis de estudio son verdaderas o deben ser rechazadas.

2.7. Aspectos éticos

Tacillo (2016) afirma que la ética de la investigación hace alusión a la aplicación de una serie de principios éticos fundamentales a una diversidad de temas que implican y organizan la búsqueda, incluyendo la búsqueda científica.

Durante el progreso de cada uno de los procesos de investigación se debe tener presente que la información será obtenida de la muestra de investigación y que los datos se procesaran de modo fiable sin que se adultere en forma deliberada. La organización metódica de datos refleja una medición veraz de ambas variables: liderazgo directivo y gestión administrativa. Además, el desarrollo de la investigación contará con aprobación de los profesores de 03 instituciones educativas de una red dentro del distrito de Comas. Finalmente, es el investigador quien deberá tener en cuenta que (a) se debe proteger la identidad de las unidades de análisis. (b) Respeto y atención a cada participante (c) No se prejuzgará (d) La participación de los docentes se realizará de manera voluntaria.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Niveles sobre Liderazgo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	41	35,3	35,3	35,3
	Regular	59	50,9	50,9	86,2
	Bajo	16	13,8	13,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

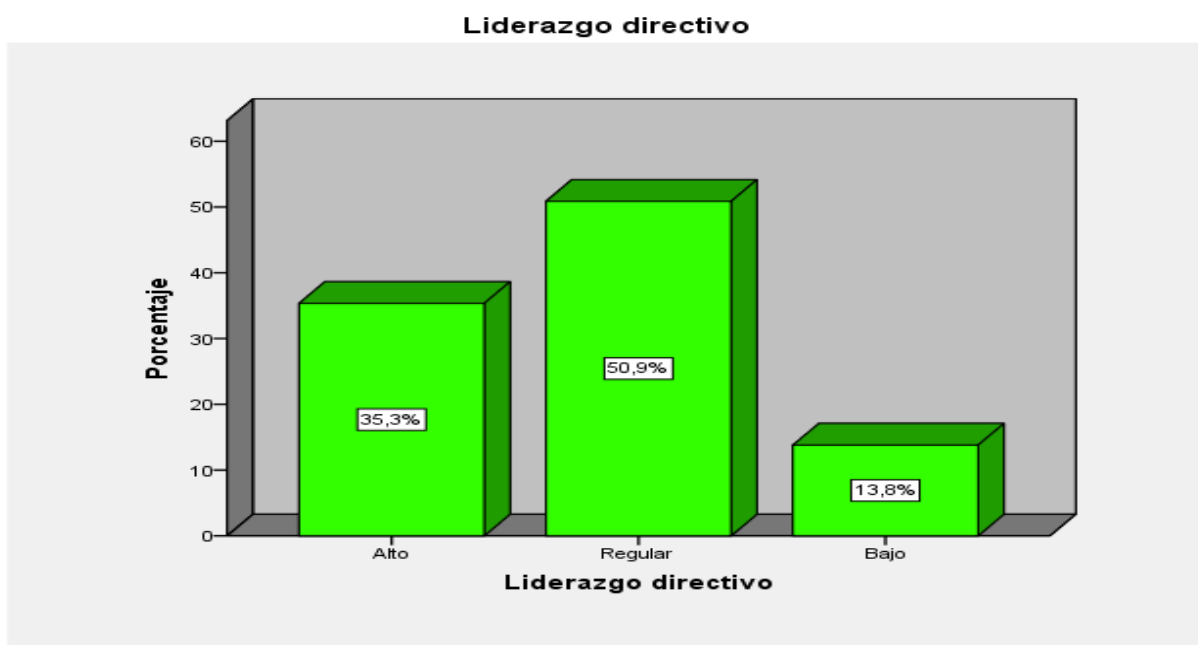


Figura 1. Porcentajes sobre liderazgo directivo.

En la tabla 9 y figura 1 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se distingue que un 50,9% de ellos percibe que existe un liderazgo directivo de nivel regular; el 35,3% percibe que el liderazgo directivo es alto y el 13,8% afirmó que el liderazgo directivo es bajo. Se puede concluir que, para la mitad de los encuestados predomina un liderazgo directivo con algunas deficiencias.

Tabla 10

Niveles sobre establecer direcciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	14	12,1	12,1	12,1
	Regular	82	70,7	70,7	82,8
	Bajo	20	17,2	17,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

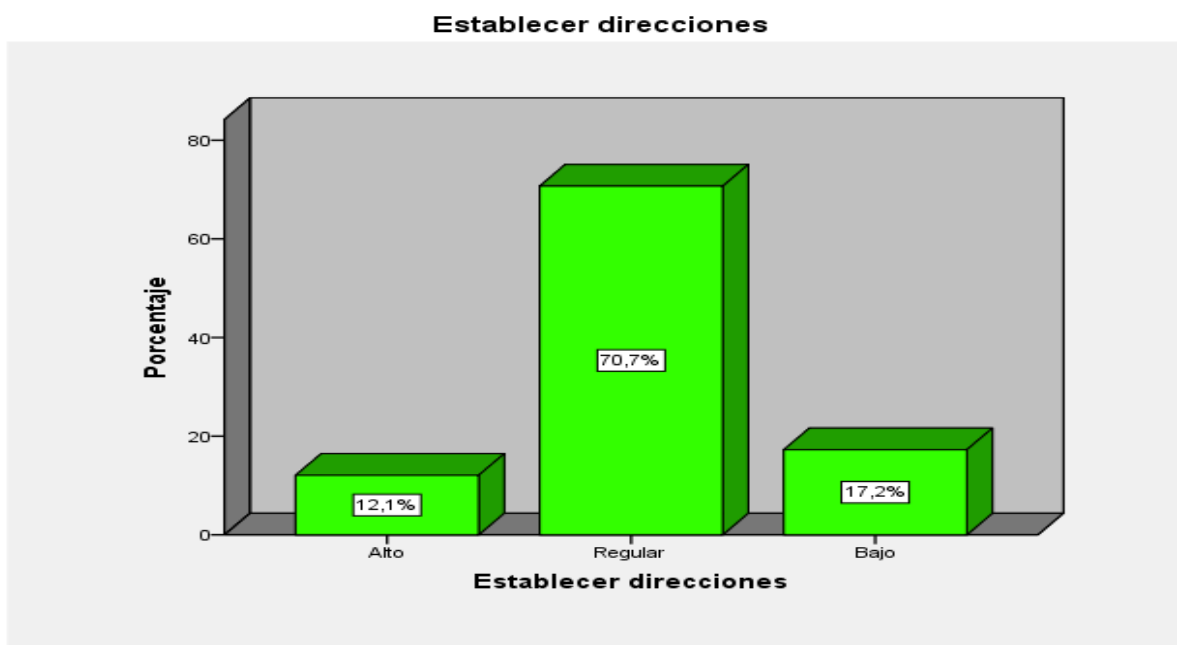


Figura 2. Porcentajes sobre establecer direcciones.

En la tabla 10 y figura 2 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 70,7% de ellos percibe que los directivos demuestran regularmente su liderazgo al establecer direcciones; de igual forma, el 17,2% señaló que los directivos demuestran un bajo liderazgo al establecer direcciones y por último, el 12,1% señaló que los directivos demuestran un alto nivel de liderazgo al establecer direcciones. Es decir que, los directivos de estas instituciones no muestran un liderazgo permanente, si no que se presenta de manera intermitente.

Tabla 11

Niveles sobre Desarrollar personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	28	24,1	24,1	24,1
	Regular	48	41,4	41,4	65,5
	Bajo	40	34,5	34,5	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

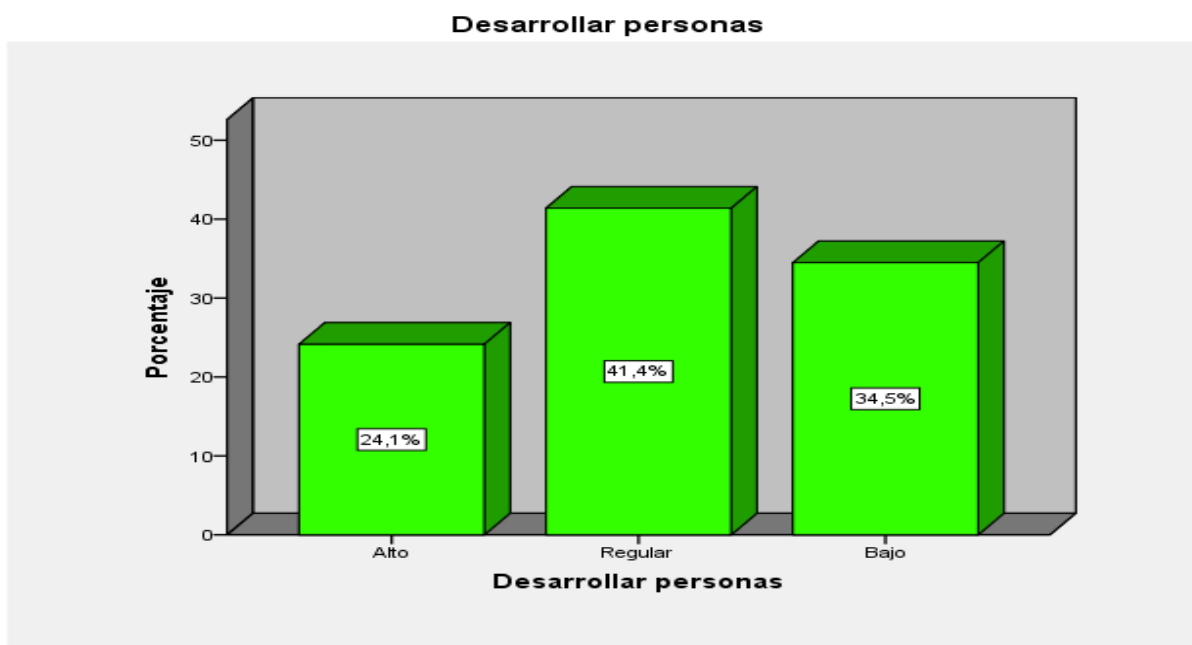


Figura 3. Porcentajes sobre desarrollar personas.

En la tabla 11 y figura 3 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 41,4% de ellos percibe que regularmente los directivos se muestran como líder y busca el desarrollo de los estudiantes y los docentes; así mismo, el 34,5% de ellos indicó que los directivos muestran un bajo nivel de liderazgo en cuanto a la búsqueda de desarrollo de los estudiantes y docentes; finalmente, el 24,1% añadió que, los directivos demuestran un alto nivel de liderazgo cada vez que buscan el desarrollo de las personas en la institución. En resumen, Los directivos no tienen una participación permanente como líderes dentro del proceso de desarrollo de los estudiantes y docentes.

Tabla 12.

Niveles sobre rediseñar la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	30	25,9	25,9	25,9
	Regular	60	51,7	51,7	77,6
	Bajo	26	22,4	22,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	



Figura 4. Porcentajes sobre rediseñar la organización.

En la tabla 12 y figura 4 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 51,7% de ellos percibe que regularmente los directivos se muestran como líderes en el proceso de rediseñar la organización; así mismo, el 25,9% de ellos indicó que los directivos muestran un alto nivel de liderazgo en cuanto al rediseño de la organización; finalmente, el 22,4% añadió que, los directivos demuestran un bajo nivel de liderazgo cada vez que se trata de rediseñar la organización. En resumen, Los directivos no tienen una participación permanente como líderes dentro del proceso de rediseño de la organización.

Tabla 13

Niveles sobre gestionar la instrucción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	24	20,7	20,7	20,7
	Regular	62	53,4	53,4	74,1
	Bajo	30	25,9	25,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

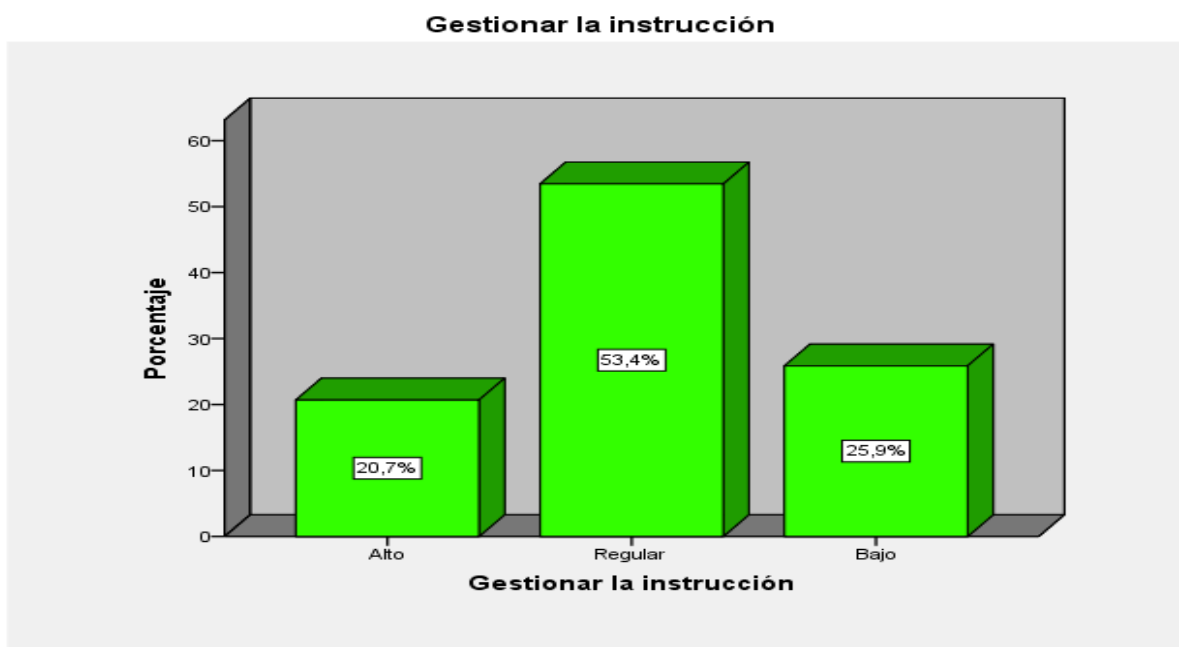


Figura 5. Porcentajes sobre gestionar la instrucción.

En la tabla 13 y figura 5 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 53,4% de ellos percibe que regularmente los directivos demuestran su liderazgo dentro del proceso de gestión de la instrucción; así mismo, el 25,9% de ellos indicó que los directivos muestran un bajo nivel de liderazgo al gestionar la instrucción; finalmente, el 20,7% añadió que, los directivos demuestran un alto nivel de liderazgo cada vez que se dedican a gestionar la instrucción. En resumen, Los directivos no demuestran un liderazgo permanente dentro del proceso gestión de la instrucción.

Tabla 14.

Niveles sobre gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	15	12,9	12,9	12,9
	Aceptable	85	73,3	73,3	86,2
	Deficiente	16	13,8	13,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

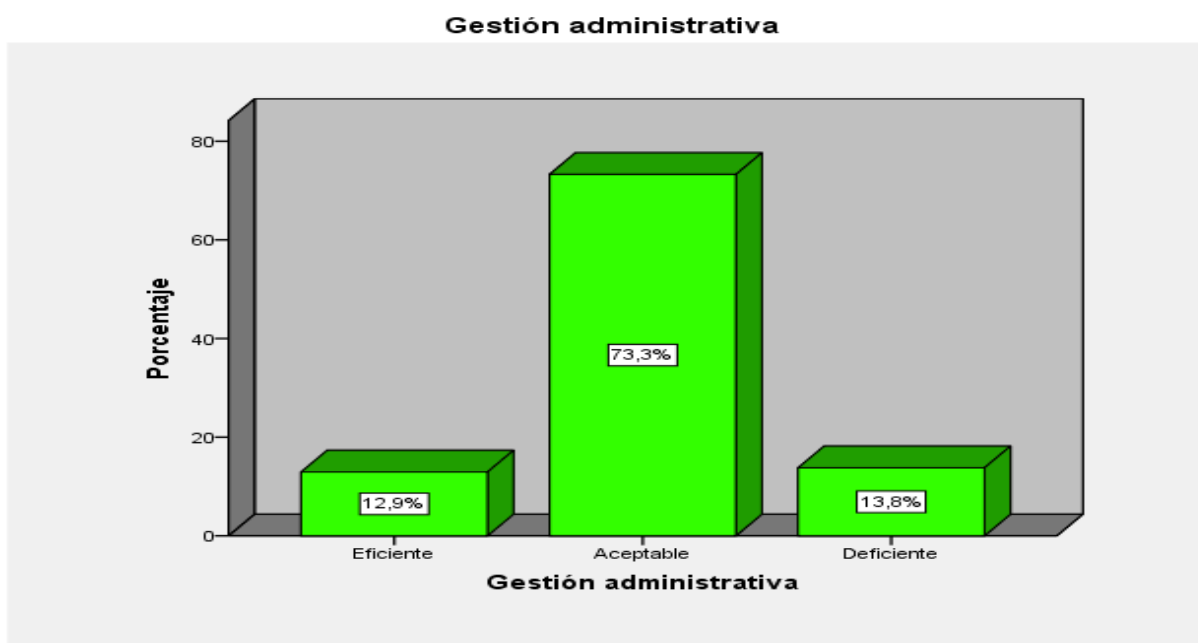


Figura 6. Porcentajes sobre gestión administrativa.

En la tabla 14 y figura 6 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 73,3% de docentes afirma que la gestión administrativa es de nivel aceptable; para el 13,8% la gestión administrativa es deficiente y para el 12,9% este tipo de gestión es eficiente. En conclusión, se puede afirmar que para la gran mayoría de docentes de estas instituciones la gestión administrativa se lleva a cabo de manera adecuada sin embargo es necesario mejorarla.

Tabla 15

Niveles sobre planificación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	41	35,3	35,3	35,3
	Aceptable	56	48,3	48,3	83,6
	Deficiente	19	16,4	16,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	



Figura 7. Porcentajes sobre planificación.

En la tabla 15 y figura 7 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 48,3% de docentes afirma que la planificación como parte de la gestión administrativa es de nivel aceptable; para el 35,3% la planificación es eficiente y para el 16,4% la planificación como parte de la gestión administrativa es deficiente. En conclusión, se puede afirmar que para la gran mayoría de docentes de estas instituciones la planificación como parte de la gestión administrativa se considera como aceptable y eficiente.

Tabla 16

Niveles sobre organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	23	19,8	19,8	19,8
	Aceptable	65	56,0	56,0	75,9
	Deficiente	28	24,1	24,1	100,0
Total		116	100,0	100,0	



Figura 8. Porcentajes sobre organización.

En la tabla 16 y figura 8 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 56% de docentes afirma que la organización como parte de la gestión administrativa es de nivel aceptable; para el 24,1% la organización es deficiente y para el 19,8% la planificación como parte de la gestión administrativa es eficiente. En conclusión, se puede afirmar que para la gran mayoría de docentes de estas instituciones la organización como parte de la gestión administrativa se considera como aceptable y requiere mejoras.

Tabla 17

Niveles sobre dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	24	20,7	20,7	20,7
	Aceptable	64	55,2	55,2	75,9
	Deficiente	28	24,1	24,1	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

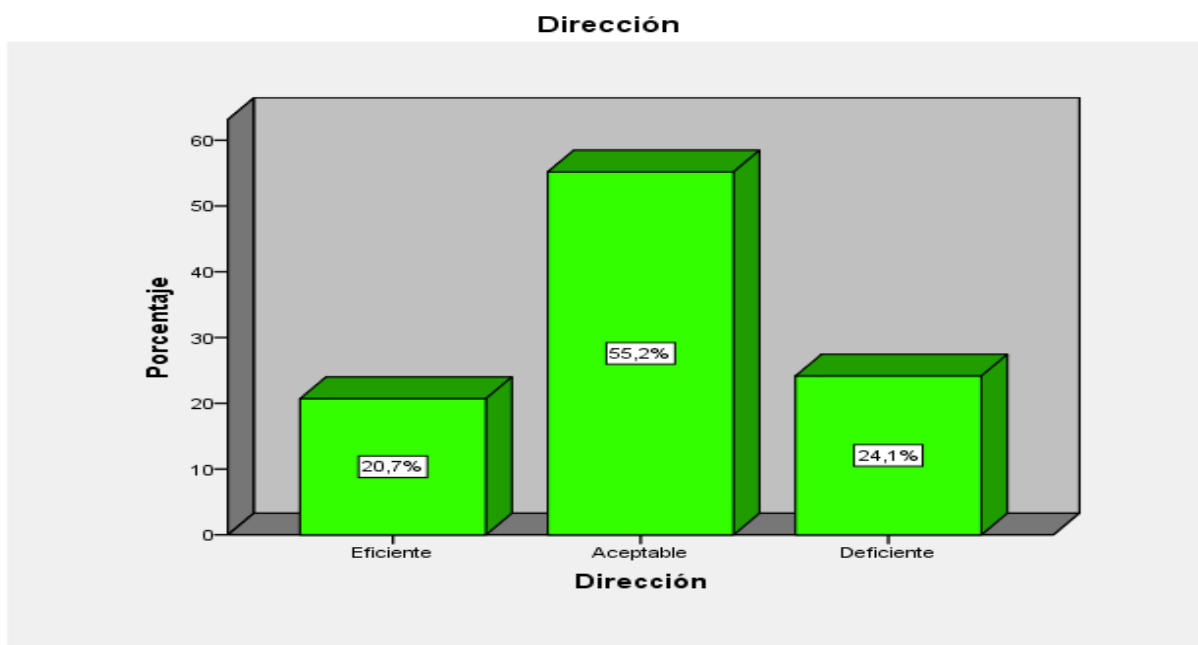


Figura 9. Porcentajes sobre dirección.

En la tabla 17 y figura 9 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 55,2% de docentes afirma que la dirección como parte de la gestión administrativa es de nivel aceptable; para el 24,1% la dirección es deficiente y para el 20,7% la dirección como parte de la gestión administrativa es eficiente. En conclusión, se puede afirmar que para la gran mayoría de docentes de estas instituciones la dirección como parte de la gestión administrativa se considera como aceptable y requiere mejoras.

Tabla 18

Niveles sobre control.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	24	20,7	20,7	20,7
	Aceptable	76	65,5	65,5	86,2
	Deficiente	16	13,8	13,8	100,0
Total		116	100,0	100,0	

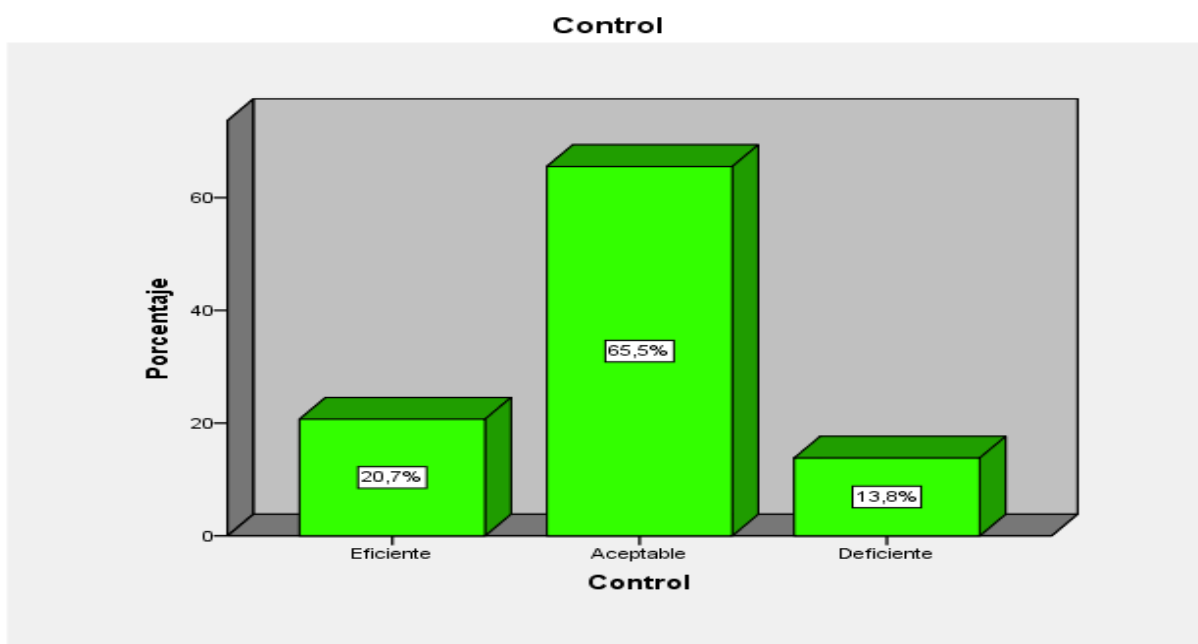


Figura 10. Porcentajes sobre control.

En la tabla 18 y figura 10 se puede observar el resultado del procesamiento de los datos recolectados en la encuesta aplicada a 116 docentes de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Se aprecia que el 65,5% de docentes afirma que el control como parte de la gestión administrativa es de nivel aceptable; para el 20,7% el control es eficiente y para el 13,8% el control como parte de la gestión administrativa es deficiente. En conclusión, se puede afirmar que para la gran mayoría de docentes de estas instituciones el control como parte de la gestión administrativa se considera como aceptable y requiere mejoras.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho= No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones de una Red educativa de Comas, 2019

Hi= Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones de una Red educativa de Comas, 2019

Regla de decisión

Si; $p > ,050$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p \leq ,050$ se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia: $p = ,050 = 5\%$

Tabla 19

Prueba de correlación para liderazgo directivo y gestión administrativa, según Spearman.

		Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	1,000	,634**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	116	116
Gestión administrativa	Liderazgo directivo	,634**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	116	116

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

En la tabla 19, se observan los resultados estadísticos sobre la prueba de hipótesis, en ellos podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones de una Red educativa de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,634$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto se incrementa el nivel de liderazgo directivo; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho= No existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Hi= Existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Regla de decisión

Si; $p > ,050$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p \leq ,050$ se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia: $p = ,050 = 5\%$

Tabla 20

Prueba de correlación sobre establecer direcciones y gestión administrativa, según Spearman.

			Establecer direcciones	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Establecer direcciones	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

En la tabla 20, podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,569$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto se mejore los procedimientos para establecer direcciones; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho= No existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Hi= Existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Regla de decisión

Si; $p > ,050$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p \leq ,050$ se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia: $p = ,050 = 5\%$

Tabla 21

Prueba de correlación sobre desarrollar personas y gestión administrativa, según Spearman.

			Desarrollar personas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	116	116

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

En la tabla 21, podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,259$ lo que indica una correlación positiva de nivel bajo. Es decir que, mientras mayor nivel de desarrollo de las personas exista; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho= No existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Hi= Existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Regla de decisión

Si; $p > ,050$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p \leq ,050$ se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia: $p = ,050 = 5\%$

Tabla 22

Prueba de correlación sobre rediseñar la organización y gestión administrativa, según Spearman.

			Rediseñar la organización	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

En la tabla 22, podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,636$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora los procesos para rediseñar la organización; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho= No existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Hi= Existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.

Regla de decisión

Si; $p > ,050$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p \leq ,050$ se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia: $p = ,050 = 5\%$

Tabla 23

Prueba de correlación sobre Gestionar la instrucción y gestión administrativa, según Spearman.

			Gestionar la instrucción	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestionar la instrucción	Coefficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

En la tabla 23 se observan los resultados estadísticos sobre la prueba de hipótesis, en ellos podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019,. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,637$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora el nivel de gestión de la instrucción; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones educativas.

IV. Discusión

En cuanto a los resultados que se obtuvo sobre el objetivo general de la investigación se logra asumir que entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones de instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019 existe relación significativa. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,634$ lo que señala una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto se incremente el nivel de liderazgo directivo; la gestión administrativa será mejor en estas instituciones. Esto en función de que la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula. Estos resultados se pueden confirmar con los valores que se establecieron en estudios como el de Solórzano (2017) que estudio el *liderazgo del director y la gestión administrativa* encontrando que para un porcentaje del 57.4% el director posee un liderazgo aceptable dentro de la gestión administrativa, a su vez, el 27.7% afirmó que el nivel del director es deficiente, y finalmente, un 14.9% de encuestados afirma que su nivel es competente. Concluye, asegurando que la participación de todos los individuos a través del trabajo en equipo, una buena organización con liderazgo y relacionada con la gestión administrativa directiva son importantes para no llegar a un nivel bajo. Estos resultados se amplían con los valores encontrados por Changanáquí y Huapaya (2017) que estudiaron los *estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa encontrando que en las instituciones educativas públicas hay una relación significativa entre ambas variables liderazgo directivo y la calidad de gestión* teniendo una asociación positiva muy endeble. Se demuestra si, que el liderazgo esta también vinculado a la calidad de gestión que se viene cumpliendo en las instituciones educativas. Esto significan que el liderazgo del director está vinculado de manera general con la gestión escolar o educativa, lo cual se demostró por Vila (2018) quien en su estudio sobre el *liderazgo directivo y Gestión educativa* encontró que la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, tuvo como resultado 0.810 considerada como directa y muy fuerte. Quiere decir, que en la medida que la percepción de los docentes ante la gestión educativa es eficiente, se asume que el liderazgo directivo es eficiente.

Sobre el primer objetivo específico se pudo establecer que la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,569$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto los procedimientos para establecer dirección se mejoren; la gestión administrativa será mejor en estas instituciones. Estos resultados tienen cierta semejanza con los resultados encontrados por Cerdas y García (2017) que hicieron un *análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses* afirmando que es muy importante que exista una comprensión entre los docentes y personal directivo puesto que de esa forma se garantiza una mejor gestión administrativa. Esta comprensión garantizará que se cumpla de manera efectiva cada uno de los procesos educativos dentro de la institución. Esto permite inferir que si existe una buena comunicación dentro de la organización es más factible que la presencia del liderazgo sea más importante para el desarrollo de un clima laboral positivo. Así se demostró por Angulo (2016) quien analizó *el liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional* afirmando que el estilo de liderazgo aplicado el equipo directivo influye directa o indirectamente en el ambiente institucional. Los vínculos existentes entre los diversos actores de la colectividad educativa son óptimos, aunque una pequeña fracción expresa que solo son aceptables; lo que podría derivar en un inconformismo docente que más adelante podría originar conflictos entre ellos.

En cuanto al segundo objetivo específico se encontró que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,259$ lo que indica una correlación positiva de nivel bajo. Es decir que, mientras mayor sea el nivel de desarrollo de las personas; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones. Tomando como referencia estos valores porcentuales debemos indicar que el desarrollo de las personas dentro de las escuelas es más propicio si el clima organizacional es adecuado, ya que,

con ello se evidenciará la presencia de un mayor liderazgo, tal como señalan Montes (2018) en su estudio del *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional* evidenciando la existencia de un liderazgo democrático, acorde al porcentaje mayoritario del total de encuestados. Además, Monárrez y Jaik (2016) investigó sobre *clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en nivel básico* y concluyó que los directores facilitan el clima laboral ya que son empáticos y asertivos con el personal que labora en esas instituciones.

Los resultados sobre el tercer objetivo específico demostraron que la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,636$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora los procesos para rediseñar la organización; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones. Con estos resultados se puede reforzar lo dicho por Rojas (2016) quien analizó el *liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas* indicado que hay relación entre los liderazgos efectivos, así como su relación con la innovación, los cuales se correlacionan positivamente con las condiciones para la innovación percibidas en las escuelas. Esta evidencia que uno de los principales problemas con los que se encuentran los líderes actuales es la dificultad de gestionar intangibles humanos para transformar las personas de sus organizaciones y obtener así mejores resultados. El logro del éxito en una organización estará más pendiente de cómo se puede manejar las emociones de los colaboradores de la organización. Gestionar sus emociones de la mejor manera contribuye a mejorar su salud laboral, su motivación y el nivel de productividad de ahí que innovar las formas en que se va a gestionar y sobre todo rediseñar la organización es elemental para este proceso.

El resultado que se encontró sobre el cuarto objetivo específico indicó que la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplen los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se logra asumir que existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red

del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,637$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora el nivel de gestión de la instrucción; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones educativas. En base a ello, podemos inferir que nuestros resultados están vinculados con los resultados de Barrionuevo (2015) quien en el estudio sobre la *calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente* afirmó *que* existe una relación significativa con un 95% de confianza y una significancia menor de 0.05 entre ambas variables, así como también se puede deducir que existe una alta asociación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales puesto que presenta un 95 % de confianza. Se suma a esto Martos (2018) que hizo un estudio referente al *liderazgo directivo y desempeño docente* cuyos resultados fueron 0,800 y 0,808 respectivamente, quedando demostrada la alta confiabilidad de dichos instrumentos, así como su validez, determinando una correlación elevada y clara. Con estas investigaciones se demuestra que, para gestionar la instrucción en la educación se requiere de una serie de elementos como son un buen apoyo técnico y acompañamiento adecuado hacia el docente para que así mejore su desempeño.

V. Conclusiones

Primera

Hay evidencias para poder determinar que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,634$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto se incremente el nivel de liderazgo directivo; la gestión administrativa en estas instituciones será mejor. La significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con ello se cumplió los parámetros estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

Segunda

Se ha logrado determinar que existe relación directa entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,569$ lo que señala una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, en tanto se mejore los procedimientos para establecer direcciones; la gestión administrativa en estas instituciones será mejor. El valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$

Tercera

Se determinó que existe relación directa entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,259$ lo que indica una correlación positiva de nivel bajo. Es decir que, mientras mayor nivel de desarrollo de las personas exista; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones educativas. La significancia fue de $p = ,000 < ,050$.

Cuarta

Se ha determinado que existe relación directa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,636$ lo que indica una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora los procesos para rediseñar la organización; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones. La significancia fue de $p = ,000 < ,050$.

Quinta

Se determinó que existe relación directa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019. Además, el valor del coeficiente de correlación $Rho = ,637$ lo que señala una correlación positiva de nivel medio. Es decir que, si se mejora el nivel de gestión de la instrucción; mejor será la gestión administrativa en estas instituciones educativas. La significancia fue de $p = ,000 < ,050$.

VI. Recomendaciones

Primera:

Es necesario homogenizar los criterios a fin de que la gestión administrativa se convierta en el pilar fundamental del desarrollo institucional. Para ello, se debe llevar a cabo actividades de capacitación y orientación dirigido al personal directivo de cada institución.

Segunda:

Se debe buscar que los directivos establezcan metas claras respecto al rumbo o proyecto educativo más pertinente para sus instituciones educativas, involucrando de manera efectiva a la comunidad escolar en su conjunto.

Tercera:

Es importante que se reorganice el organigrama institucional, que deberá diseñarse bajo una propuesta horizontal, donde todas las áreas y comisiones se integren y trabajen cooperativamente para alcanzar los objetivos educativos de cada institución, teniendo como eje central la capacidad de liderazgo de los directivos.

Cuarta:

Se deben buscar nuevas estrategias directivas que puedan direccionar adecuadamente al personal administrativo y docente fortaleciendo la cultura organizacional de estas IE a través de una comunicación y clima laboral que motiven al personal.

Quinta:

Es necesario que en las instituciones educativas los directivos líderes implementen mecanismos de evaluación pertinentes para lograr un control apropiado de las actividades administrativas y pedagógicas (monitoreo y acompañamiento y retroalimentación).

Referencias

- Ander-egg E. (2015). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110 (BC de San Marcos) R/LB 15 A57
- Angulo, J. (2016). *El Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Institucional*. (Tesis de Maestría). Esmeraldas – Ecuador: Pontificada Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/pdf>
- Barrionuevo, D. (2015). *Calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez Butrón de Juliaca 2014*. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/uancv/397>
- Camarero, M. (2015). *School address and leadership*. España – Tarragona. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/.pdf>
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *Administrative management and its relationship with student satisfaction level*. Pimentel. Recuperado de: </bitstream/handle/uss/3957/.pdf>
- Cerdas y García (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: apreciación del personal docente y la dirección. *Revista ensayos pedagógicos*. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view>
- Changanaquí, M. y Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/434/2/5229.pdf>
- Chávez, F. y Yauri, R. (2015). *Pedagogical leadership of director and teaching performance*. Cerro de Pasco – Perú. Recuperado de: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/72/1/T026_43815752.pdf

- Chávez, J. e Ibarra, J. (2016). Leadership and cultural change in the organization. *Telos*, vol. 18, núm. 1. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99344833009.pdf>
- Chiavenato I. (2015). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc Graw Hill. Pág. 512. (B. Publica de Lima) 658- Ch54
- Domínguez, T. (2015). La educación como factor de desarrollo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 23. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220391006.pdf>
- Elmore, R. (2015). *Leadership as the practice of improvement*. En Pont, B., D. Nusche and D. Hopkins (eds.) (2008), *Improving School Leadership*, Volume 2 (pp. 37-68). Paris: OECD.
- Fuentes, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Revista Varona*, núm. 61. Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360643422005.pdf>
- Gajardo, J. y Ulloa, J. (2015). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Colombia. Recuperado de: <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de administración*. Recuperado de: <https://educativopracticas.files.wordpress.com/2017/09/fundamentos-de-administracion-munch-garcia.pdf>
- Gallegos A. (2015). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos. (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Ganga, F. (2016). Transformational leadership and its incidence in teaching management. *Interciencia*, vol. 41, núm. 9. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>

- Giménez, A. (2016). The role of management of educational centers in a competence-based learning model. *Pág. Educ. vol.9 no.1*. Uruguay. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script>
- Gómez, I. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas*. España. Recuperado de. https://blar+la+organizaci419&sa=x&ved=0ahukewji65s_3r3mahujwlkhhzloa28q6aeimdab#v=onepage&q=redise
- Grados, J. (2015). *Liderazgo y Comunicación en las Organizaciones*. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación. 6ta Edición. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Martos, R. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/11837/pdf>
- Mejía H. y Ñaupas, E. (2016). *Metodología de la investigación, 4ta Edición*. Recuperado de: <http://slidehtml5.com/myqi/iohq/basic>
- Minedu (2015). *Marco de Buen Desempeño Directivo* Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2016). *Diseño Curricular Básico Nacional de Educación Básica Alternativa*. Perú.
- Monárrez, H. y Jaik, A. (2016). El Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico. (Tesis de Maestría). México: Instituto Universitario Anglo Español. Recuperado de: <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2016/02.pdf>
- Montes, M. (2018). Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de

- básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. (Tesis de Maestría). Cuenca: Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/pdf>
- Navarro-Corona, C. (2016). *Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa*. México. Recuperado de: <https://scholar.google.com.mx/citations?user=odrQI1AAAAAJ&hl=es>
- Pumallihua, D. y Rivas, J. (2015). *Pedagogical leadership of the director from the teachers experience of secondary education*. Lima – Perú. Recuperado de: /bitstream/USIL/1997/2/2015_Atauje.pdf
- Quichca, G. (2015). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al V ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho* (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramos, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. España. Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/41231>
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). Management leadership and management at the upper middle level of the Polytechnic Institute National of Mexico. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Rieckmann, M. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <qaezdwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=desarrollar+personas+educacion+pdf>
- Rivera, J. y Cavazos, J. (2015). The importance of school management and leadership in education institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 6, núm. 11. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319021.pdf>

- Rojas, M. (2016). *Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme*. Chile: Universidad Austral de Chile. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script>
- Ruiz, M. (2015). *Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de: [https://printsec=frontcover&dq=ruiz+\(2015\)++gestion+administrativa+educativa](https://printsec=frontcover&dq=ruiz+(2015)++gestion+administrativa+educativa)
- Salvatierra, A. y Uceda, S. (2015) *Institutional evaluation model, based on the EFQM excellence model to value quality of management in the educational institution*. Trujillo – Perú. Recuperado de: </bitstream/handle/salvatierra%20moreno.pdf>
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Rev. investig. Altoandin. vol.19 no.3*. Puno – Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script>
- Silva, J. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de cambio para el departamento administrativo de una institución de educación superior*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1169>
- Solórzano, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la institución educativa José Antonio Encinas – Chaclacayo*. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/8320>
- Soto, J. (2016). *Etapas del proceso de investigación*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/joseluissotovelasquez/etapas-del-proceso-de-investigacin-por-bioq-jos-luis-soto-velsquez>
- Stoner, F. (2015). *Administración*. México. sexta edición
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>

Unesco (2015). *Hacia una Nueva Etapa Educativa*. México.

Unicef (2018). *Liderazgo de los niños en la prevención de violencia en centros educativos*. Tegucigalpa. Recuperado de: <https://proceso.hn/tecnologia/2-ciencia-y-tecnologia/unicef-destaca-liderazgo-de-los-ninos-en-la-prevencion-de-violencia-en-centros-educativos.html>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/335731707/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza>

Valencia, R. (2015). *La implantación de educación para la ciudadanía*. Recuperado de: [establecer+direcciones+educacion+pdf&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewjj](https://www.researchgate.net/publication/271111111/figure/fig/1/figure-pdf?input=establecer+direcciones+educacion+pdf&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewjj)

Vargas G. (2015). *The director's leadership and administrative management in the Local Education Management Unit No. 06 - Vitarte*. Perú. Recuperado de: [record/UNHE_bf5811da9f899e0b76b771a1a4e06f9d](https://www.researchgate.net/publication/271111111/figure/fig/1/figure-pdf?input=record/UNHE_bf5811da9f899e0b76b771a1a4e06f9d)

Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/UCV/28420/pdf>

Weinstein, J. & Muñoz, G. (2015). *Mejoramiento y liderazgo en la escuela*. Colombia. Recuperado de: <http://cedle.cl/wp-content/uploads/2019/03/Mejoramiento-y-Liderazgo-en-la-escuela.-Once-miradas.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019							
Autor: Br. Víctor Jesús Roldan Leureyros							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones de una red educativa de Comas, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre desarrollar personas y la gestión</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre establecer direcciones y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre desarrollar personas y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre establecer direcciones y la gestión administrativa instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre desarrollar personas y la gestión administrativa instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3</p>	Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Establecer direcciones	<ul style="list-style-type: none"> - Articular la visión institucional - Aceptación grupal de los objetivos - Crear expectativas - Proyección visionaria. 	1,2,3,4,5,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto Regular Bajo
			Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo pedagógico individual - Estimulación intelectual - Provisión de modelos de conducta - Realización de metas. 	6,7,8,9,10		
			Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la cultura - Modificar la estructura organizacional - Potenciar las relaciones con la familia y comunidad. - Aprovechar el apoyo externo e interno. 	11,12,13,14,15,		
			Gestionar la instrucción	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo técnico al docente - Desarrollo del currículo - Acompañamiento al docente - Recursos materiales 	16,17,18,19,20.		
			Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas - Objetivos. - Planes 	1,2,3,4,5,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Eficiente

<p>administrativa instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019?</p>	<p>Comas, 2019.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre rediseñar la organización y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre gestionar la instrucción y la gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas, 2019</p>		- Actividades		<p>Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Aceptable Deficiente</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación de actividades. - Delegación de funciones. - Actividades de coordinación. - Trabajo en equipo 	6,7,8,9,10		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Comunicación. - Motivación. - Clima laboral. 	11,12,13,14,15,		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión. - Monitoreo. - Evaluación del desempeño. - Retroalimentación. 	16,17,18,19,20.		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental: transversal.</p>	<p>Población: 352 docentes que forman parte de 14 instituciones educativas pertenecientes a una red del distrito de Comas que corresponde a la Ugel 04 de Lima Metropolitana.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico: intencional.</p> <p>Tamaño de la muestra: 116 profesores pertenecientes a 03 colegios de una red del distrito de Comas.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado profesor a continuación se presenta a usted un total de 20 preguntas relacionadas al liderazgo directivo, las cuales solicito lea detenidamente para luego responderlas de manera veraz y oportuna. Con ello está contribuyendo en la solución a la problemática relacionada a este tipo de liderazgo.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
ESTABLECER DIRECCIONES						
1	Gracias al liderazgo del directivo se logra articular las actividades curriculares con el logro de la visión institucional.	5	4	3	2	1
2	El directivo ha logrado que exista un consenso en el logro de los objetivos institucionales.	5	4	3	2	1
3	El director ha integrado a toda la comunidad educativa para poder lograr los objetivos trazados en el PEI.	5	4	3	2	1
4	El directivo es capaz de crear expectativas positivas en los trabajadores.	5	4	3	2	1
5	El directivo actúa con mucha proyección visionaria y se anticipa a los sucesos negativos.	5	4	3	2	1
DESARROLLAR PERSONAS						
6	Las autoridades directivas se preocupan por brindar apoyo pedagógico individual a los docentes.	5	4	3	2	1
7	El directivo alienta a sus trabajadores a participar de programas de actualización, capacitación, etc.	5	4	3	2	1
8	El directivo tiene la facultad de modelar la conducta de los docentes frente a sus estudiantes.	5	4	3	2	1

9	Las autoridades directivas no solo apoyan a lograr las metas institucionales sino también las personales.	5	4	3	2	1
10	El directivo es un gran motivador y alienta a los estudiantes a lograr sus metas.	5	4	3	2	1
REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						
11	Como parte de la gestión, el director fomenta el fortalecimiento de la cultura organizacional en sus docentes.	5	4	3	2	1
12	El directivo promueve el desarrollo de una nueva cultura organizacional.	5	4	3	2	1
13	El director convoca a los padres de familia para la toma de acuerdos a nivel institucional.	5	4	3	2	1
14	El directivo aprovecha el apoyo de las instituciones de su localidad para lograr los objetivos institucionales.	5	4	3	2	1
15	El directivo sabe aprovechar la disponibilidad de sus trabajadores para el logro de los objetivos y metas de la organización.	5	4	3	2	1
GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN						
16	Las autoridades directivas están comprometidas en brindar apoyo técnico a los docentes para que desempeñen su función.	5	4	3	2	1
17	Si es necesario el directivo es quien capacita a sus docentes.	5	4	3	2	1
18	El directivo supervisa de manera personal el desarrollo de las actividades curriculares.	5	4	3	2	1
19	Los directivos cumplen con el plan de monitoreo y acompañamiento al docente.	5	4	3	2	1
20	Los directivos se preocupan por que los docentes cuenten con recursos materiales para el desarrollo de sus clases.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado profesor a continuación se presenta a usted un total de 20 preguntas relacionadas a la Gestión administrativa institucional, las cuales solicito lea detenidamente para luego responderlas de manera veraz y única. Con ello está contribuyendo en la solución de esta problemática.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
PLANIFICACIÓN						
1	Las políticas educativas de la institución están orientadas a cumplir con el proceso de planificación.	5	4	3	2	1
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.	5	4	3	2	1
3	Antes de planificar las actividades institucionales se realiza un diagnóstico de las necesidades.	5	4	3	2	1
4	Durante el proceso de planificación se tiene en cuenta el presupuesto que se requiere para cada actividad.	5	4	3	2	1
5	Los planes y programas de la institución se elaboran con anticipación.	5	4	3	2	1
ORGANIZACIÓN						
6	La institución cuenta con departamentos y/o áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.	5	4	3	2	1
7	Los directivos tienen apertura para delegar funciones.	5	4	3	2	1
8	Los directivos promueven el desarrollo de acciones de coordinación.	5	4	3	2	1
9	Las decisiones institucionales se llevan a cabo previa coordinación entre directivos y trabajadores.	5	4	3	2	1
10	Los directivos promueven el desarrollo de actividades institucionales en base al trabajo en equipo.	5	4	3	2	1

DIRECCIÓN						
11	Los directivos demuestran capacidad para liderar las actividades institucionales.	5	4	3	2	1
12	Existen buenas relaciones interpersonales gracias a la buena comunicación entre directivos.	5	4	3	2	1
13	Existe una comunicación fluida y cordial entre los directivos y los trabajadores de la institución.	5	4	3	2	1
14	A nivel dirección se realizan acciones motivacionales en favor de los trabajadores.	5	4	3	2	1
15	El clima institucional es favorable gracias a la buena labor direccional de las autoridades de la institución.	5	4	3	2	1
CONTROL						
16	Se cumple con las actividades de supervisión de la labor de todos los trabajadores.	5	4	3	2	1
17	Es evidente que las autoridades se preocupan por realizar un monitoreo apropiado a todos los trabajadores.	5	4	3	2	1
18	Se evalúa de manera oportuna el desempeño de los trabajadores.	5	4	3	2	1
19	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudarlo a mejorar.	5	4	3	2	1
20	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los trabajadores.	5	4	3	2	1

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTABLECER DIRECCIONES							
1	Gracias al liderazgo del directivo se logra articular las actividades curriculares con el logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El directivo ha logrado que exista un consenso en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
3	El director ha integrado a toda la comunidad educativa para poder lograr los objetivos trazados en el PEI.	✓		✓		✓		
4	El directivo es capaz de crear expectativas positivas en los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	El directivo actúa con mucha proyección visionaria y se anticipa a los sucesos negativos.	✓		✓		✓		
	DESARROLLAR PERSONAS							
6	Las autoridades directivas se preocupan por brindar apoyo pedagógico individual a los docentes.	✓		✓		✓		
7	El directivo alienta a sus trabajadores a participar de programas de actualización, capacitación, etc.	✓		✓		✓		
8	El directivo tiene la facultad de modelar la conducta de los docentes frente a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Las autoridades directivas no solo apoyan a lograr las metas institucionales sino también las personales.	✓		✓		✓		
10	El directivo es un gran motivador y alienta a los estudiantes a lograr sus metas.	✓		✓		✓		
	REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							
11	Como parte de la gestión, el director fomenta el fortalecimiento de la cultura organizacional en sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo promueve el desarrollo de una nueva cultura organizacional.	✓		✓		✓		
13	El director convoca a los padres de familia para la toma de acuerdos a nivel institucional.	✓		✓		✓		

14	El directivo aprovecha el apoyo de las instituciones de su localidad para lograr los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓
15	El directivo sabe aprovechar la disponibilidad de sus trabajadores para el logro de los objetivos y metas de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓
	GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN					
16	Las autoridades directivas están comprometidas en brindar apoyo técnico a los docentes para que desempeñen su función.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Si es necesario el directivo es quien capacita a sus docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
18	El directivo supervisa de manera personal el desarrollo de las actividades curriculares.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Los directivos cumplen con el plan de monitoreo y acompañamiento al docente.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Los directivos se preocupan por que los docentes cuenten con recursos materiales para el desarrollo de sus clases.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [A] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: PÉREZ SAavedra, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: CE. S. I. S. de la E. D. O. C. A. S. N.

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

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

02 de 11 del 2019


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^a		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTABLECER DIRECCIONES							
1	Gracias al liderazgo del directivo se logra articular las actividades curriculares con el logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El directivo ha logrado que exista un consenso en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
3	El director ha integrado a toda la comunidad educativa para poder lograr los objetivos trazados en el PEI.	✓		✓		✓		
4	El directivo es capaz de crear expectativas positivas en los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	El directivo actúa con mucha proyección visionaria y se anticipa a los sucesos negativos.	✓		✓		✓		
	DESARROLLAR PERSONAS							
6	Las autoridades directivas se preocupan por brindar apoyo pedagógico individual a los docentes.	✓		✓		✓		
7	El directivo alienta a sus trabajadores a participar de programas de actualización, capacitación, etc.	✓		✓		✓		
8	El directivo tiene la facultad de modelar la conducta de los docentes frente a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Las autoridades directivas no solo apoyan a lograr las metas institucionales sino también las personales.	✓		✓		✓		
10	El directivo es un gran motivador y alienta a los estudiantes a lograr sus metas.	✓		✓		✓		
	REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							
11	Como parte de la gestión, el director fomenta el fortalecimiento de la cultura organizacional en sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo promueve el desarrollo de una nueva cultura organizacional.	✓		✓		✓		
13	El director convoca a los padres de familia para la toma de acuerdos a nivel institucional.	✓		✓		✓		

14	El directivo aprovecha el apoyo de las instituciones de su localidad para lograr los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	
15	El directivo sabe aprovechar la disponibilidad de sus trabajadores para el logro de los objetivos y metas de la organización.	✓	✓	✓	✓	
GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN						
16	Las autoridades directivas están comprometidas en brindar apoyo técnico a los docentes para que desempeñen su función.	✓	✓	✓	✓	
17	Si es necesario el directivo es quien capacita a sus docentes.	✓	✓	✓	✓	
18	El directivo supervisa de manera personal el desarrollo de las actividades curriculares.	✓	✓	✓	✓	
19	Los directivos cumplen con el plan de monitoreo y acompañamiento al docente.	✓	✓	✓	✓	
20	Los directivos se preocupan por que los docentes cuenten con recursos materiales para el desarrollo de sus clases.	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gerardo Quiroga Fajardo DNI: 31162557

Especialidad del validador: Psicólogo

Car. de del 20..19



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	ESTABLECER DIRECCIONES							
1	Gracias al liderazgo del directivo se logra articular las actividades curriculares con el logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
2	El directivo ha logrado que exista un consenso en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
3	El director ha integrado a toda la comunidad educativa para poder lograr los objetivos trazados en el PEI.	✓		✓		✓		
4	El directivo es capaz de crear expectativas positivas en los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	El directivo actúa con mucha proyección visionaria y se anticipa a los sucesos negativos.	✓		✓		✓		
	DESARROLLAR PERSONAS							
6	Las autoridades directivas se preocupan por brindar apoyo pedagógico individual a los docentes.	✓		✓		✓		
7	El directivo alienta a sus trabajadores a participar de programas de actualización, capacitación, etc.	✓		✓		✓		
8	El directivo tiene la facultad de modelar la conducta de los docentes frente a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Las autoridades directivas no solo apoyan a lograr las metas institucionales sino también las personales.	✓		✓		✓		
10	El directivo es un gran motivador y alienta a los estudiantes a lograr sus metas.	✓		✓		✓		
	REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							
11	Como parte de la gestión, el director fomenta el fortalecimiento de la cultura organizacional en sus docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo promueve el desarrollo de una nueva cultura organizacional.	✓		✓		✓		
13	El director convoca a los padres de familia para la toma de acuerdos a nivel institucional.	✓		✓		✓		

14	El directivo aprovecha el apoyo de las instituciones de su localidad para lograr los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	
15	El directivo sabe aprovechar la disponibilidad de sus trabajadores para el logro de los objetivos y metas de la organización.	✓	✓	✓	✓	
GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN						
16	Las autoridades directivas están comprometidas en brindar apoyo técnico a los docentes para que desempeñen su función.	✓	✓	✓	✓	
17	Si es necesario el directivo es quien capacita a sus docentes.	✓	✓	✓	✓	
18	El directivo supervisa de manera personal el desarrollo de las actividades curriculares.	✓	✓	✓	✓	
19	Los directivos cumplen con el plan de monitoreo y acompañamiento al docente.	✓	✓	✓	✓	
20	Los directivos se preocupan por que los docentes cuenten con recursos materiales para el desarrollo de sus clases.	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael Gutiérrez, Gabriela DNI: 09685202
 Especialidad del validador: Administración de la Educación

02 de 11 del 2019

S. Peña

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Las políticas educativas de la institución están orientadas a cumplir con el proceso de planificación.	✓		✓		✓		
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
3	Antes de planificar las actividades institucionales se realiza un diagnóstico de las necesidades.	✓		✓		✓		
4	Durante el proceso de planificación se tiene en cuenta el presupuesto que se requiere para cada actividad.	✓		✓		✓		
5	Los planes y programas de la institución se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN							
	La institución cuenta con departamentos y/o áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Los directivos tienen apertura para delegar funciones.	✓		✓		✓		
8	Los directivos promueven el desarrollo de acciones de coordinación.	✓		✓		✓		
9	Las decisiones institucionales se llevan a cabo previa coordinación entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Los directivos promueven el desarrollo de actividades institucionales en base al trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN							
11	Los directivos demuestran capacidad para liderar las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
12	Existen buenas relaciones interpersonales gracias a la buena comunicación entre directivos.	✓		✓		✓		
13	Existe una comunicación fluida y cordial entre los directivos y los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
14	A nivel dirección se realizan acciones motivacionales en favor de los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	El clima institucional es favorable gracias a la buena labor direccional de las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
	CONTROL							
16	Se cumple con las actividades de supervisión de la labor de todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Es evidente que las autoridades se preocupan por realizar un monitoreo apropiado a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
18	Se evalúa de manera oportuna el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		

19	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudarlo a mejorar.	✓	✓	✓	✓
20	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los trabajadores.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Patricio Gutiérrez y Gabriela DNI: 09688202
 Especialidad del validador: Administración en la Educación

02 de 11 del 2010


¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Las políticas educativas de la institución están orientadas a cumplir con el proceso de planificación.	✓		✓		✓		
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
3	Antes de planificar las actividades institucionales se realiza un diagnóstico de las necesidades.	✓		✓		✓		
4	Durante el proceso de planificación se tiene en cuenta el presupuesto que se requiere para cada actividad.	✓		✓		✓		
5	Los planes y programas de la institución se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
	ORGANIZACIÓN							
	La institución cuenta con departamentos y/o áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Los directivos tienen apertura para delegar funciones.	✓		✓		✓		
8	Los directivos promueven el desarrollo de acciones de coordinación.	✓		✓		✓		
9	Las decisiones institucionales se llevan a cabo previa coordinación entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Los directivos promueven el desarrollo de actividades institucionales en base al trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN							
11	Los directivos demuestran capacidad para liderar las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
12	Existen buenas relaciones interpersonales gracias a la buena comunicación entre directivos.	✓		✓		✓		
13	Existe una comunicación fluida y cordial entre los directivos y los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
14	A nivel dirección se realizan acciones motivacionales en favor de los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	El clima institucional es favorable gracias a la buena labor direccional de las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
	CONTROL							
16	Se cumple con las actividades de supervisión de la labor de todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Es evidente que las autoridades se preocupan por realizar un monitoreo apropiado a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
18	Se evalúa de manera oportuna el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		

19	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudarlo a mejorar.	✓	✓	✓	✓
20	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los trabajadores.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ SAUCEDA, SEGUNDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

...del 11...del 2019

Perez Saucedo

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

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

19	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudarte a mejorar.	✓	✓	✓	✓
20	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los trabajadores.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dir/ Mg: Guayda Cruz Felip DNI: 39669557

Especialidad del validador: Docente Matemática

07 de 11 del 2019



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 4. Constancia de aplicación de los instrumentos.



RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL N° 19

"Escuelas Amigables Por La Democracia y La Paz"

CONSTANCIA


EL COORDINADOR DE LA RED N° 19 DE LA UGEL N° 04- SUSCRIBE:

Que, Víctor Jesús Roldán Leureyros, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, identificado con DNI N° 25844717 ha realizado la aplicación de una encuesta sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA", a docentes de tres instituciones educativas de esta red contando con la autorización correspondiente.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Collique, 06 de diciembre del 2019




Samuel Enrique Alcalde López
Coordinador REI 19

Anexo 5. Base de datos

GE+A1:AA43STIÓN ADMINISTRATIVA																				D1	D2	D3	D4	V2	
N°	Planificación					Organización					Dirección					Control									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20					
1	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	5	2	5	20	19	24	16	79
2	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	5	1	5	18	15	19	15	67
3	2	5	3	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	5	19	13	19	17	68
4	3	4	1	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	2	5	16	14	19	18	67
5	3	4	5	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	21	14	18	14	67
6	3	4	5	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	22	17	16	11	66
7	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	10	58
8	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	12	57
9	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	1	1	9	18	12	8	47
10	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	10	40
11	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	10	58
12	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	12	57
13	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	1	1	9	18	12	8	47
14	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	12	12	6	10	40
15	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	10	58
16	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	12	57
17	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	9	18	12	7	46
18	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	1	8	12	6	10	36
19	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	5	1	1	9	18	12	10	49
20	3	1	5	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	4	5	1	12	12	6	12	42
21	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	20	21	23	19	83
22	1	5	3	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	5	18	14	22	17	71
23	2	5	3	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	5	19	13	19	17	68
24	4	5	3	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	19	14	19	17	69
25	1	5	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	5	17	14	18	15	64
26	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	20	17	16	15	68
27	1	5	3	4	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	5	15	17	14	13	59
28	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	1	5	15	16	14	14	59
29	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	5	2	5	13	18	12	18	61
30	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	18	12	6	13	49
31	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	1	3	22	21	23	15	81
32	4	2	4	5	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	20	14	22	14	70
33	5	1	5	3	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	1	4	3	3	19	13	19	15	66
34	3	1	1	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	1	3	1	1	12	14	19	10	55
35	3	1	5	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	1	15	14	18	13	60
36	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	5	20	17	16	15	68
37	1	5	3	4	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	3	2	1	5	15	17	14	13	59
38	2	5	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	1	5	15	16	14	14	59
39	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	3	2	5	13	18	12	16	59
40	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	18	12	6	11	47
41	3	4	5	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	19	17	14	10	60
42	4	2	4	5	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	2	16	16	14	11	57
43	5	1	5	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	3	3	15	18	12	12	57
44	3	1	1	3	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	9	12	6	6	33
45	3	1	5	2	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	1	2	5	1	13	17	14	11	55
46	4	5	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	5	16	16	14	15	61
47	1	5	3	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	5	14	18	12	13	57
48	2	5	3	4	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	5	15	12	6	12	45
49	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	3	2	5	13	18	12	16	59
50	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	18	12	6	11	47
51	3	4	5	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	1	3	19	17	14	10	60
52	4	2	4	5	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	2	16	16	14	11	57
53	5	1	5	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	3	3	15	18	12	12	57
54	3	1	1	3	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	9	12	6	6	33
55	3	1	5	2	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	1	2	5	1	13	17	14	11	55

56	4	5	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	5	16	16	14	15	61
57	1	5	3	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	5	14	18	12	13	57
58	2	5	3	4	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	5	15	12	6	12	45
59	3	4	1	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	4	5	2	5	13	18	12	18	61
60	3	4	5	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	18	12	6	13	49
61	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	1	3	22	21	23	15	81
62	4	2	4	5	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	20	14	22	14	70
63	5	1	5	3	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	1	4	3	3	19	13	19	15	66
64	3	1	1	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	1	3	1	1	12	14	19	10	55
65	3	1	5	2	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	5	1	15	14	18	13	60
66	4	2	4	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	20	17	16	11	64
67	5	1	5	3	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	3	16	17	14	11	58
68	3	1	1	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	1	1	9	16	14	8	47
69	3	1	5	2	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	5	1	12	18	12	12	54
70	4	2	4	5	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	16	12	6	9	43
71	5	1	5	3	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	1	2	3	3	16	17	14	11	58
72	3	1	1	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	1	1	9	16	14	8	47
73	3	1	1	2	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	3	5	1	8	18	12	12	50
74	3	1	1	3	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	9	12	6	6	33
75	3	1	5	2	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	1	2	5	1	13	17	14	11	55
76	4	5	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	5	16	16	14	15	61
77	1	5	3	4	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	5	14	18	12	13	57
78	2	5	3	4	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	5	15	12	6	12	45
79	4	5	3	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	3	5	2	5	16	18	12	17	63
80	1	5	3	4	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	4	1	5	14	12	6	14	46
81	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	5	20	21	23	19	83
82	1	5	3	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	5	18	14	22	17	71
83	2	5	3	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	5	19	13	19	17	68
84	3	4	1	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	2	5	16	14	19	18	67
85	3	4	5	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	21	14	18	14	67
86	3	4	5	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	22	17	16	11	66
87	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	17	14	10	58
88	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	3	3	15	16	14	12	57
89	3	1	1	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	5	1	1	9	18	12	10	49
90	3	1	5	2	1	4	5	2	2	3	1	1	2	1	1	5	1	4	5	1	12	16	6	16	50
91	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	4	2	5	20	19	24	15	78
92	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	4	1	5	18	15	19	14	66
93	2	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	1	4	4	3	1	3	4	1	5	19	18	17	14	68
94	3	4	1	4	4	3	1	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	2	5	16	14	20	16	66
95	3	4	5	5	4	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	21	18	17	13	69
96	3	4	5	5	5	3	5	2	4	2	4	1	3	3	4	1	2	2	1	3	22	16	15	9	62
97	4	2	4	5	2	4	4	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	17	18	14	10	59
98	5	1	5	3	1	4	5	3	3	2	3	3	2	2	5	3	1	2	3	3	15	17	15	12	59
99	3	1	1	3	1	5	1	3	3	3	2	1	2	2	5	1	1	3	1	1	9	15	12	7	43
100	3	1	5	2	1	4	5	2	2	3	1	1	2	1	1	5	1	2	5	1	12	16	6	14	48
101	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	2	2	5	20	19	24	13	76
102	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	2	1	5	18	15	19	12	64
103	2	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	1	4	4	3	1	3	2	1	5	19	18	17	12	66
104	3	4	1	4	4	3	1	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	5	2	5	16	14	20	18	68
105	3	4	5	5	4	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	21	18	17	14	70
106	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	5	1	1	4	1	1	9	11	12	8	40
107	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	5	2	1	1	3	1	4	5	1	8	12	10	14	44
108	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	5	1	1	4	1	1	9	11	12	8	40
109	3	1	5	2	1	4	5	2	2	3	1	5	2	1	1	5	1	3	5	1	12	16	10	15	53
110	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	3	2	5	20	19	24	14	77
111	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	2	1	5	18	15	19	12	64
112	2	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	1	4	4	3	1	3	5	1	5	19	18	17	15	69
113	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	5	2	5	20	19	24	16	79
114	1	5	3	4	5	1	3	4	3	4	5	1	4	4	5	1	3	5	1	5	18	15	19	15	67
115	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	5	1	1	2	1	1	9	11	12	6	38
116	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	1	3	5	2	5	20	19	24	16	79

LIDERAZGO DIRECTIVO																							D1	D2	D3	D4	V1
N°	Establecer direcciones					Desarrollar personas					Rediseñar la organización					Gestionar la instrucción											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20							
1	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82		
2	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73		
3	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70		
4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70		
5	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67		
6	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69		
7	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
8	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
9	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
10	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
11	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
12	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
13	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
14	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
15	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
16	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
17	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
18	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
19	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
20	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
21	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82		
22	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73		
23	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70		
24	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70		
25	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67		
26	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69		
27	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
28	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
29	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
30	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
31	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82		
32	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73		
33	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70		
34	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70		
35	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67		
36	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69		
37	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
38	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
39	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
40	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
41	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
42	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
43	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
44	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
45	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
46	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
47	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
48	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
49	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
50	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
51	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
52	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
53	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
54	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
55	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62		
56	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59		
57	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		
58	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31		
59	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50		

60	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
61	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82
62	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73
63	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70
64	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70
65	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67
66	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69
67	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
68	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
69	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
70	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
71	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
72	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
73	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
74	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
75	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
76	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
77	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
78	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
79	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
80	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
81	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82
82	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73
83	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70
84	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70
85	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67
86	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69
87	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
88	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
89	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
90	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
91	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82
92	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73
93	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70
94	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70
95	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	14	18	18	67
96	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69
97	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
98	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
99	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
100	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
101	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
102	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
103	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
104	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
105	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
106	1	5	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	17	21	23	21	82
107	1	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	17	14	22	20	73
108	2	5	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	18	13	19	20	70
109	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	5	3	5	18	14	19	19	70
110	3	4	1	5	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	17	17	14	18	67
111	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	20	17	16	16	69
112	4	2	4	5	2	4	3	2	5	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	2	17	17	14	14	62
113	5	1	5	3	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	1	3	4	3	15	16	14	14	59
114	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50
115	3	1	1	2	1	4	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	12	6	5	31
116	3	1	4	3	1	5	4	3	3	3	2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	12	18	12	8	50

BASE DE DATOS VICTOR.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	17,0	21,0	23,0	21,0	82,0	79,0
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	17,0	14,0	22,0	20,0	73,0	67,0
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	18,0	13,0	19,0	20,0	70,0	68,0
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	18,0	14,0	19,0	19,0	70,0	67,0
5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	17,0	14,0	18,0	18,0	67,0	67,0
6	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	20,0	17,0	16,0	16,0	69,0	66,0
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17,0	17,0	14,0	14,0	62,0	58,0
8	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	15,0	16,0	14,0	14,0	59,0	57,0
9	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	12,0	18,0	12,0	8,0	50,0	47,0
10	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	8,0	12,0	6,0	5,0	31,0	40,0
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17,0	17,0	14,0	14,0	62,0	58,0
12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	15,0	16,0	14,0	14,0	59,0	57,0
13	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	12,0	18,0	12,0	8,0	50,0	47,0
14	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	8,0	12,0	6,0	5,0	31,0	40,0
15	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17,0	17,0	14,0	14,0	62,0	58,0
16	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	15,0	16,0	14,0	14,0	59,0	57,0
17	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	12,0	18,0	12,0	8,0	50,0	46,0
18	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	8,0	12,0	6,0	5,0	31,0	36,0
19	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12,0	18,0	12,0	8,0	50,0	49,0
20	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	8,0	12,0	6,0	5,0	31,0	42,0
21	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	17,0	21,0	23,0	21,0	82,0	83,0
22	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	17,0	14,0	22,0	20,0	73,0	71,0
23	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	18,0	13,0	19,0	20,0	70,0	68,0
24	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	18,0	14,0	19,0	19,0	70,0	69,0
25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17,0	14,0	18,0	18,0	67,0	64,0
26	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	20,0	17,0	16,0	16,0	69,0	68,0
27	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17,0	17,0	14,0	14,0	62,0	59,0
28	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	15,0	16,0	14,0	14,0	59,0	59,0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS VICTOR.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	0	Establecer dire...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	0	Desarrollar pers...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	0	Rediseñar la or...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	0	Gestionar la ins...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	0	Liderazgo direc...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	0	Planificación	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	0	Organización	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	0	Dirección	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	0	Control	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Númérico	8	0	Gestión admini...	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Númérico	8	1	Establecer dire...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Númérico	8	1	Desarrollar pers...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Númérico	8	1	Rediseñar la or...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númérico	8	1	Gestionar la ins...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númérico	8	1	Liderazgo direc...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númérico	8	1	Gestión admini...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6: Pantallazo SPSS

Resultados Hipótesis Victor.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00011 VAR00016
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Establecer direcciones	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Establecer direcciones	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Resultados Hipótesis Victor.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
 - Logaritmo
 - Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desarrollar personas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Desarrollar personas	Coefficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	116	116

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00013 VAR00016
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Rediseñar la organización	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 7: Acta de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/csr/?lang=es&ro=103&u=1086032468&o=1247259312&s=1

Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
 Br. Victor Jesús Roldán Leuryros (ORCID: 0000-0002-7612-0485)

ASESOR:
 Mgr. Victor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
 2020

Resumen de coincidencias **21 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje	Fuente
1	11 %	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante
2	6 %	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet
3	1 %	repositorio.upau.edu.pe Fuente de Internet
4	<1 %	www.scielo.org.pe Fuente de Internet
5	<1 %	acacia.org.mx Fuente de Internet
6	<1 %	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet
7	<1 %	www.scribd.com Fuente de Internet
8	<1 %	dspace.upl.edu.ec Fuente de Internet
9	<1 %	repositorio.universal.edu... Fuente de Internet
10	<1 %	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante
11	<1 %	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet

Página: 1 de 49 Número de palabras: 13019 Activado High Resolution Text-only Report

14:33 27/07/2020

Anexo 8: Dictamen final



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE UNA RED DEL DISTRITO DE COMAS”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

ROLDÁN LEUREYROS VÍCTOR JESÚS

Considerando:

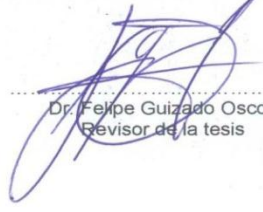
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 21 de diciembre del 2019


.....
Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán
Asesor de la tesis


.....
Dr. Felipe Guizado Oscco
Revisor de la tesis

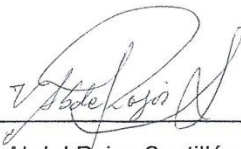
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Víctor Abdel Rojas Santillán, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas" del estudiante **VÍCTOR JESÚS ROLDÁN LEUREYROS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de enero del 2020



Víctor Abdel Rojas Santillán

DNI: 28805425



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... ROLDAN LEUREYROS, VICTOR JESUS

D.N.I. : 25844717

Domicilio : Urb. 2a Alborada de Sta Rosa H2 B Lt 38 - SHP

Teléfono : Fijo : Móvil: 994-937291

E-mail : jesrol77@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... ROLDAN LEUREYROS, VICTOR JESUS

Título de la tesis:

..... LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA RED DEL
DISTRITO DE COMAS

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 25-02-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VÍCTOR JESÚS ROLDÁN LEUREYROS

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA RED DEL
DISTRITO DE COMAS

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN