



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y la gestión educativa en una institución educativa de San
Martin de Porres

AUTORA:

Nuñez Altuna, Lidia Isabel ([ORCID 0000-0002-4540-2017](#))

ASESORA:

Mgtr. Josco Mendoza, Janet Cenayra ([ORCID: 0000-0001-8544-269X](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia

Por ser el complemento de mi vida y el primer acicate en todas mis acciones. Y en especial a mis hijas por ser mi razón de vivir.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado, al Programa Académico de Maestría en la Educación por haberme brindado las facilidades necesarias para el desarrollo de la Tesis en mención.

A nuestra Asesora; Janet Josco Mendoza, por ser tan paciente y darnos a conocer todos los detalles que acontecen al desarrollo de la misma.

A mi familia por su apoyo.

A las distintas personas que también me apoyaron con detalles concernientes a la finalización de la tesis.

A Dios por guiarme espiritualmente y darme las armas necesarias para continuar con mi vida normal.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización variable Liderazgo	18
Tabla 2 Operacionalización variable Gestión Educativa	19
Tabla 3 Validación por juicio de expertos	20
Tabla 4 Confiabilidad de Alpha de Cronbach	20
Tabla 5 Frecuencia y % Liderazgo y Gestión E	22
Tabla 6 Frecuencia y % Liderazgo Consultivo	23
Tabla 7 Frecuencia y % Liderazgo Participativo	24
Tabla 8 Frecuencia y % Liderazgo Considerado	25
Tabla 9 Prueba de normalidad de Kolmogorov	26
Tabla 10 Correlación de Liderazgo y Gestión Educativa	26
Tabla 11 Correlación de Liderazgo Consultivo	27
Tabla 12 Correlación de Liderazgo Participativo	27
Tabla 13 Correlación de Liderazgo Considerado	27

Índice de figuras y gráficos

Figura 1 Diseño no experimental descriptivo de correlación simple	17
Figura 2 Frecuencia y % Liderazgo y Gestión E.	22
Figura 3 Frecuencia y % Liderazgo Consultivo	23
Figura 4 Frecuencia y % Liderazgo Participativo	24
Figura 5 Frecuencia y % Liderazgo Considerado	25

Resumen

La presente investigación, está inmersa en encontrar como objetivo principal la relación entre las variables Liderazgo y Gestión educativa, en la institución educativa José Granda de San Martín de Porres, la población utilizada en esta ocasión fueron 40 docentes, a quienes consentidamente se les aplicó los instrumentos, esta investigación es de diseño correlacional, de tipo básica, no experimental, de enfoque cuantitativo método hipotético, en el tratamiento estadístico se aplicó el software SPSS, en el nivel inferencial se hizo la prueba de Kolmogorov, determinando el uso del estadístico de correlación rho de Spearman los resultados indican como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre liderazgo y gestión educativa, esta relación es directa, es decir, a mayor liderazgo mayor gestión educativa, además la relación es alta ($\rho = 0.795$) y el 70% de los encuestados dice que es buena, en la institución educativa José Granda de San Martín de Porres

Palabras clave: Liderazgo, Gestión Educativa, Calidad.

Abstract

The present investigation is immersed in finding the main objective of the relationship between the variables leadership and educational management, in the José Granda educational institution of San Martín de Porres, the population used on this occasion were 40 teachers, to whom it was applied consentingly, instruments, this research is of correlational design, basic type, non-experimental, quantitative approach, hypothetical method, in the statistical treatment the SPSS software was applied, in the inferential level the Kolmogorov test was made, determining the use of the statistic of correlation, and Spearman's, the results indicate as $p = 0.001 < 0.05$, therefore, there is a significant relationship is direct, that is, the greater the leadership, in addition the relationship is high ($p = 0.795$) and the 70% of the respondents say that it is good, in the educational institution José Granda de San Martín de Porres.

keywords: Leadership, Educational Management and Qualidade.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de la gestión hoy en día presenta el reto de fortalecerla en el ámbito educativo, siendo esto vital referencia para justificar algún cambio o proceso en bien de la calidad educativa, teniendo como enfoque principal la eficiencia y la eficacia; estos dos pilares básicos son la preocupación actual y central en la educación, habiendo adquirido importante relevancia.

Braslavsky (1995) resaltó que el educar pasa por un proceso emergente de evolución, cerrando exigencia de metas ajustadas a la globalización y a los cambios de la realidad existente.

Zubiría (2015) dijo y estuvo de acuerdo con la tesis de que el liderazgo directivo es el que tiene mayor movimiento en los procesos y la excelente gestión educativa, para esto expone que la realidad vivida en la dinámica educativa está muy lejos de lo que expone la norma.

Así mismo definen que el liderazgo se aplica para su influencia positiva en la institución educativa (Ponce-Espinosa et al, 2017).

Valencia (2017) comentó que lo enfocado promueve la calidad y que de alguna manera está relacionado con diversas variables cuyo principal referente es la calidad del aprendizaje, luego el desarrollo de la institución y finalmente el desarrollo personal de cada miembro participante en la comunidad escolar, se fundamenta en el rol protagónico del líder directivo; siendo este un guía, un orientador y a la vez el ejecutor de lo acordado en la organización, dicho sea de paso que su accionar va a repercutir en la intervención pedagógica de los docentes a su cargo, también en la satisfacción y mejora de los estudiantes y la comunidad escolar propiamente dicha.

La gestión educativa vista desde la estrategia del directivo y el mismo docente resulta ser un proceso en cuyo análisis se nota organización, desarrollo y evaluación, este debe dirigir su atención en haras de la necesidad de fortalecimiento estratégico, que ayude a los directivos en su desempeño con mucho éxito a nivel profesional y personal dentro de la institución valiéndose de actitudes, competencias, conductas y habilidades para darle mayor eficiencia a los recursos. (Podesta et al, 2019).

Para Urdaneta de Rincón et al. (2018) el directivo debe de contar con un perfil que contenga competencias, saberes y experiencias en todas las áreas de

la educación, ya que este es el actor principal y clave en la transformación educativa, principalmente en lo académico y administrativo contribuyendo a la autoeducación, productiva, de investigación y tecnológica en la cual el alumno se forma con sentido de identidad, aprendiendo habilidades y valores.

Según Marín-González et al, (2018) el perfil debe de estar orientado a la concepción de la integridad en función a varias líneas profesionales y también personales sin descuidarse del supuesto, que la calidad depende del estilo de este, influye mucho en las acciones de la institución. Para Pozner (2003) definió el perfil como liderazgo centrado a la orientación del logro, atendiendo a las demandas que permitan el aseguramiento del aprendizaje, propiciando estrategias que generen posibilidades para todos los involucrados; al respecto Bravo, Marín González y Carrera (2013), sostuvieron que la dinámica gerencial de las organizaciones educativas contribuyen a dar más fuerza al liderazgo como base en la consolidación de procesos de desarrollo humano y organizacional.

Según la UNESCO (2011) en el contexto internacional se entiende que aún existe un reto a nivel de gestión educativa, existen realidades de América Latina por solucionar en las escuelas, se evidencia una falta de liderazgo bien encaminado, una gestión educativa de acorde a los últimos avances mundiales en favor de la educación; no se logran objetivos ni metas dentro de lo que es organización de nivel y competencia con miras al reto competitivo mundial.

Raxuleu, (2014) señaló que siendo estas variables liderazgo y gestión parte fundamental y determinante en la calidad del proceso educativo, son importantes que las tenga el directivo educacional ya que a la larga el desenvolvimiento de cada uno de ellas impulsará, afectará o influenciará en el accionar pedagógico de los docentes dentro y fuera de las aulas.

Se han venido desarrollando diferentes temas relacionados con la calidad, lo cual hace imposible precisar un concepto tajante y universal debido a la variedad de escenarios donde se desarrolla la calidad educativa propiamente dicha, por ejemplo para Miranda y Miranda (2012) implica, que cada época responde a requisitos muy particulares, llevando consigo una serie de urgencias sociales, con miras a una educación innovadora ante el desasosiego y la incertidumbre.

Sin embargo para Marín-González et al. (2017) ellos asociaron la calidad al proyecto de varias dimensiones y de varias referencias como tema de análisis, al igual que Puente et al. (2020) plantearon estableciendo que la calidad de la educación es variada en dimensiones, y engloba todo lo referente a evaluación.

Finalmente Macias (2018) mencionó lo valioso que es el liderazgo en los directivos, relacionándolo como uno de los componentes de la calidad, y resalta mucho a su pesar, que en las instituciones educativas casi siempre es confundido con autoritarismo de parte del directivo, según todo lo expuesto señaló que el servicio y por ende la calidad educativa se basan en la idea de la gestión educativa, tanto por el rol del directivo como por el rol de la comunidad, se nota que evidentemente el progreso y el cambio a lo largo de la historia en los diferentes países se verá reflejado en procesos dinámicos, influenciados a su vez por el contexto social, político y cultural, uno de esos trascendentales cambios ha sido la globalización, la cual generó una apertura de nuevas rutas, nuevos espacios, nuevas ideas, influyendo todo esto en la manera de educar, de generar cambio en el control del tiempo, del espacio, estandarizando reglas y conceptos, regulando protocolos de identidad y producción de la gestión educativa.

En el contexto nacional, Rosario (2017) señaló que la educación impulsa a innovadoras y eficaces propuestas que tendrán eco en el aprendizaje, desplegándose en la gestión educativa, ya que esta es el factor principal, para acceder al trabajo organizado con los colaboradores de la organización, evidenciándose así en el buen desenvolvimiento de los docentes y reflejándose en la calidad educativa. Sosa (2017) señaló que el líder tiene la capacidad suficiente para que con el ejemplo influya, motive y convenza, que los objetivos y metas trazadas son los mejores y los correctos en beneficio de la institución, indicó que liderazgo es un conjunto de prácticas realizadas por los líderes para que esto, dé como resultado que la actividad de la enseñanza llegue a los más altos niveles en los estudiantes, el directivo debe cumplir de la mano con la comunidad educativa los objetivos trazados.

En el ámbito local, según estudios realizados por el Ministerio de Educación MINEDU (2019) sobre compromiso de gestión escolar, se ha evidenciado, un problema que la gran mayoría de directivos, adolece de una buena preparación, siendo esta necesaria para asumir el liderazgo y a su vez

poder llegar a ser el símbolo de estimación de los docentes a los cuales dirige, tampoco ostenta la capacidad organizativa para transformar la calidad educativa provocando así un clima organizacional adecuado, basado en la mejora del trabajo del docente y la performance del alumnado, con la gestión abierta, centrada y participativa en lo que ha aprendizaje de calidad se refiere.

Ante esta realidad descrita, se abre la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión educativa de la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres?

La justificación teórica es porque las variables aportan conocimiento sobre la relación, como también aspectos relevantes en la formación educativa, su justificación práctica se basa en que el aporte del liderazgo favorece a los docentes en la reflexión, el conocimiento e importancia para estimular sus habilidades blandas y finalmente su justificación metodológica es que la gestión educativa cumple una función preponderante e importante ya que su objetivo central y final es captar aprendizajes de calidad, es decir que se relacionen con las decisiones, a aplicar, con el concepto con el trabajo en equipo, con los procesos, con las teorías del liderazgo y con las prácticas al interior de la comunidad educativa.

El objetivo general es determinar la relación que hay entre el liderazgo y gestión educativa en la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres así también como objetivos específicos: determinar qué relación existe entre liderazgo consultivo, participativo, considerado y gestión educativa en la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres.

La hipótesis es; existe una relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres, así como la hipótesis específica siguiente; existe una relación significativa entre liderazgo consultivo, participativo, considerado y gestión educativa en la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres

II. MARCO TEÓRICO

La educación viene siendo uno de los pilares más fuertes en el desarrollo de un país, a través de la cual se puede alcanzar justicia, prosperidad y así mismo va a contribuir con la transformación de las realidades sociales existentes, con la

transformación humana y su gestión en aspectos claves como el impacto en la gestión educativa del líder, Marquez (2017); evidenciando trabajos anteriores se ha podido concluir que buena parte de directivos no cuenta con una preparación adecuada para asumir el cargo de líder y comandar como es debido a sus colaboradores estimulando con el ejemplo a seguir, tampoco ostenta capacidad organizativa ni de transformación en lo que a gestión educativa se refiere, propiciando climas de mejora en rendimiento del docente, en beneficio del educando teniendo como base la gestión educativa participativa, abierta y centrada en logros de aprendizaje.

En los antecedentes nacionales, Cruzado (2020) en su investigación, señaló como objetivo principal determinar e identificar una significativa relación entre las dos variables, metodología no experimental, correlacional de corte transversal, descriptiva, instrumento validado, muestra de 363 docentes, indicando confiabilidad aceptable, determinando y concluyendo así una relación significativa entre variables, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman 0.694 y un $p < 0.001$ en los docentes.

De la misma forma, en lo nacional Ramírez (2018) realizó su estudio teniendo como objetivo general la relación del liderazgo y clima laboral, en el análisis descriptivo realizó una medición a través de frecuencias, manifestando la relación existente, en lo inferencial se empleó una prueba no paramétrica debido a que la distribución no era normal; siendo el estadístico el coeficiente de correlación Spearman, de diseño transversal su investigación no experimental, con una muestra de 38 docentes con una ficha de cuestionario, con tablas de doble entrada, concluyendo y considerando que el liderazgo se relaciona con el clima, $r_s = ,793; p < 0.05$ concluyendo un liderazgo adecuado y un clima bueno.

Vargas (2019) en su investigación realizada en Comas, su objetivo fue establecer la relación de variables, gestión y liderazgo, de metodología correlacional de diseño transversal, con un tamaño muestral de 12 docentes, las conclusiones del estudio fueron que en la institución educativa la gestión educativa y el liderazgo consultivo, participativo, considerativo y directivo se relacionan significativamente.

Vila (2018) en su estudio realizado en Lima liderazgo directivo y gestión educativa de las instituciones educativas públicas de nivel primaria, tuvo como

objetivo principal la relación entre estas variables en 10 instituciones, de metodología descriptivo-correlacional no experimental, con una muestra de 294 docentes, la conclusión a la que llegó reportó que la percepción docente sobre el liderazgo y gestión educativa es poco eficiente o sea regular con 65.5% y 52.4% respectivamente en relación de las variables, también reporto una relación significativa y positiva ($Rho=0.8;p$)

Arias (2017) en su estudio realizado en Lima gestión pedagógica y liderazgo, tuvo como objetivo principal evaluar la relación de las variables con una muestra de 55 docentes de metodología tipo correlacional transversal, utilizando el estadístico de correlación Spearman en sus resultados anotó que la relación es poco aceptable, asimismo el liderazgo participativo no se relaciona con la gestión educativa ($Rho=0.131;p=0.177$) mientras que el liderazgo considerado si se relaciona positiva y significativamente con la gestión, ($Rho=0.180; p=0.044$), concluyendo que el nivel del liderazgo y gestión educativa es bajo, además que solo se relaciona la gestión educativa con el liderazgo considerado.

En los antecedentes internacionales, Manzano (2019) en su investigación compromiso y sentido de los docentes con la organización tuvo como objetivo caracterizar y establecer directivas, que determinen la identificación organizacional de los docentes, la metodología empleada fue de tipo básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo corte transversal, método general hipotético deductivo, dirigido a 65 docentes, los resultados descriptivos indicaron que las dimensiones y las variables tienen valoración de media a muy buena, de otro lado los resultados inferenciales indican 0,704 de correlación coeficiente Spearman, concluyendo que existe una relación significativa de compromiso normativo, predominante del compromiso afectivo.

Se encontró también a Soriano (2019) con su investigación a 33 docentes, que utilizó un cuestionario de preguntas de 21 ítems para la variable liderazgo y la variable gestión educativa, enfoque cuantitativo, de tipo básica no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo, diseño correlacional, no experimental, método general hipotético deductivo, concluyendo que los datos descriptivos indican que las dimensiones y las variables son de medio a muy buena de otro lado los resultados inferenciales indican el coeficiente de Spearman 0.817 existiendo una correlación positiva muy fuerte con un nivel 0.00 bilateral.

Así mismo, Chávez (2019) en México sobre el liderazgo educativo y el clima laboral, realizó un estudio con instrumento revisado y validado, con muestra de 26 docentes y 7 administrativos, contestando un cuestionario de 57 ítems investigación de estilo básica, con enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño correlacional, método general hipotético deductivo, resultando en lo descriptivo a través de diagrama de barras y tablas, la indicación que la valoración encontrada de las dimensiones y variables de estudio hubo un nivel medio y muy bueno, existiendo una correlación positiva entre ambas variables 19% de los puntos, se ubicaron en liderazgo situacional que es un tipo de líder que actúa con el contexto y la situación actual, cumpliendo acciones de inmediata solución.

Reyes (2017) en el estudio realizado en México titulado El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior, tuvo como objetivo general identificar las competencias de los directivos, la metodología explicativa de tipo analítica, teniendo una muestra de 155 docentes y 15 directores, llegando a las siguientes conclusiones; la percepción docente sobre el liderazgo y la gestión es poco eficiente con 63% y 52% respectivamente, en cambio la relación entre las variables es significativamente buena y positiva.

Finalmente, el estudio realizado por Suarez (2019) liderazgo directivo y productividad en Ecuador, se planteó como objetivo general identificar el nivel de relación entre las variables, la metodología descriptiva correlacional transversal técnica de la encuesta y un cuestionario, muestra conformada por 50 docentes estudio de tipo básica, método general hipotético deductivo teniendo como resultados un coeficiente correlacional de Rho de Spearman =0.850 que viene a ser alta correlación positiva, de nivel bueno y regular, los resultados inferenciales indicaron que existen una correlación significativa entre las variables.

Dentro de lo que es el Marco Filosófico y de acuerdo con lo que manifestó Yarce (2001) el líder ya sea hombre o mujer, es aquel que tiene la mirada y la atención fija en el futuro más que en el pasado, yéndose directo y sin miedo hacia él, tratando de tener una visión proyectada, con una desarrollada actitud proactiva con el afán de convertir una meta en realidad, dicho sea de paso en mejora de la sociedad, así mismo manifestó que el líder es la persona que contagia a los demás en base a su excelencia teniendo en consideración ayudar a conseguir objetivos, es por eso que el liderazgo, es el papel central de un directivo tratando

de hacer realidad el cambio cultural, reforzando la idea, de que la dirección tiene la prioridad de las personas por encima de papeles o tareas, en forma indiscutible.

Gardner (1995) sostuvo que los grandes líderes nos enseñan a través de la palabra de la acción, siempre están a la captura de resultados y si no los obtienen su condición tambalea, ya que los resultados siempre son beneficiosos para los demás, ya sea grupo, empresa, organización, institución, familia, sociedad, un líder que maneja valores dentro de su personalidad, siempre resuelve, domina y persuade por el carisma de su persona, el liderazgo surge desde lo más profundo de su ser con el solo objetivo de vivir para servir, labrándose un prestigio, una imagen.

Calatayud (2010) enunció que un buen directivo es aquel capaz de ejercer un liderazgo compartido, distributivo y transformacional, centrado en el desarrollo personal individual y colectivo, una dirección visionaria, asumiendo sin temor riesgos directamente con implicancias en la toma de decisiones, uniendo a la comunidad, entusiasmándola en los proyectos comunes y compartidos, también debe de tener altas expectativas y comunicarlas, compartiendo el buen humor, las buenas relaciones, el trabajo en equipo para que se sientan implicados, comprometidos e identificados siendo el directivo el gran gestor del cambio, ayudado por sus colaboradores como sociedad por lo tanto debemos recibir y dar ayuda a nuestro prójimo.

Los estudios de Díaz (2020) fueron abordados objetivamente con el liderazgo en entornos académicos en México, pero apenas se ha iniciado recién se comprende y entiende lo que da motivo para un estudio más profundo y exhaustivo, de cómo es que los modelos de liderazgo podrían adecuarse al entorno mexicano lo que implica hurgar e investigar más.

Kim y Newby-Bennett et al. (2012) resaltaron que los hallazgos dicen que el liderazgo se estima mediante el grado de valor que le conceden los usuarios, continuidad y familiaridad que le den los inversionistas y la producción de los colaboradores

Microsoft Education Transformation Framework (2021) señalan que el buen directivo es aquel quien tiene la facultad y capacidad de proponer y también de desarrollar acciones estratégicas, basadas en una visión para lograr un cambio que esta visión sea inclusiva y equitativa todo esto en función del bienestar de

toda la organización involucrada, llámese comunidad educativa, además debe tener la previsión de mantener medidas, planes y programas que mantengan a la organización educativa en una constante evolución, generando siempre la cultura de mejora continua promoviendo el crecimiento de la organización y el de sus colaboradores, en el nivel profesional y personal.

Leithwood y Wahlstrom et al. (2004), señalaron que el liderazgo es la segunda parte del rompecabezas, acompañado del trabajo docente, que más contribuye al logro de aprendizaje de los alumnos.

Dentro de lo que es Teoría de las variables tenemos la del liderazgo, que es una palabra de origen inglés que tiene por definición cualidades y capacidades distinguibles de una persona hacia el común denominador, permitiéndole ser referente como jefe o guía de cierto grupo, con el cuál va a desarrollar actividades al mismo tiempo que le aportará sus experiencias e indistintas cualidades.

Valderrama (2019) acotó que las primeras investigaciones acerca del liderazgo se tomaron en cuenta empezando el siglo XX y estaban enfocadas más que todo en las habilidades personales se resolvieron dos teorías: la de rasgos y la de comportamientos personales, más adelante en el año 1920 y 1930 se enfocaron a la clase de la sociedad, a la estatura física, al léxico, y a la estabilidad económica - emocional.

Chiavenato (2005) mencionó que los rasgos tales como la inteligencia, la astucia, la asertividad y el coraje tal vez sean comportamientos y una de las características de los líderes, presentando tres enfoques la teoría de los rasgos personales, la cual señala un conjunto de atributos físicos, académicos y conductuales que impactan en la conducta social, de acuerdo a este enfoque el líder debe de tener habilidades para relacionarse ,para mediar, cognitivas, de decisión y de acción; la teoría de estilos presenta tres tipos el dictador, el liberal y el basado en el voto o democrático, estos demuestran la forma de desenvolverse según su formación, y por ultimo las teorías situacionales aquí el líder acepta las obligaciones para luego tomar decisiones y resultados en favor de mejoras o cambios según las circunstancias de la organización.

El liderazgo democrático según Chiavenato (2007) es la persona que orienta y conduce a sus colaboradores a la participación, todo es discutido y tomado en consideración por los colaboradores bajo la mirada del líder,

sugiriendo alternativas y considerándose así mismo instrumento para promover el bienestar, estando abierto a opiniones, cada situación requiere un tipo de liderazgo y así guiar con éxito al grupo.

Franco y Alvarado (2021) dijeron que el liderazgo ya en nuestros días, es tomado como la habilidad de influenciar en otros, con la mira de alcanzar objetivos comunes, dentro de una organización a través de la motivación, el papel del líder toma en consideración la participación y el crecimiento personal, e impulsa la creatividad, motivando el devenir de habilidades en los colaboradores de la organización, indicaron también que el líder es una persona capaz de asumir un rol protagónico en la conducción y dirección de un grupo logrando motivarlos, empoderándolos de tal manera que logren alcanzar su máximo rendimiento hacia el objetivo y meta dentro del campo educativo.

Serrano y Portalanza (2014) establecieron que el liderazgo viene a ser un largo proceso en donde se valora el cambio y se mejora la dinámica organizacional aumentando la productividad, también fomentando las relaciones para todo esto es necesario que el líder tenga capacidad de integración e interacción y una respuesta afectiva a los estados mentales de otros, efectuando los cambios pertinentes.

Sierra (2016) manifestó que el líder debe de ser la persona capaz de influenciar sobre la comunidad educativa, en este caso para alcanzar objetivos fundamentados en la filosofía, creando un valor propio en cuanto a programas de formación de los mismos que la diferencien del resto de instituciones educativas.

Ocampo y Reyna (2016) hicieron referencia que el líder no solamente es una persona autocrática dentro de la institución, sino que además sus actos implican una serie de actitudes integradas con aptitudes, que le podrán abrir el camino para lograr resultados exitosos y así también con ello lograr una mejora de calidad educativa.

En este sentido Martins et al. (2009 citado por Ocampo y Reyna 2016) pusieron énfasis en el cumplimiento a cabalidad de las funciones del líder, llevando a cabo su desarrollo con una visión y misión organizacional, compartida con sus colaboradores, lo que significa acciones tales como; planeamiento, orientación, dirección, evaluación, ya que de esto depende el crecimiento y desarrollo de sus actores, asumiendo esto como base cabe destacar la

importancia del líder para organizar y coordinar los recursos disponibles teniendo que desarrollar mecanismos de información, ejecución y control a la mano con una proyección hacia el futuro, aumentando el comportamiento de los colaboradores de manera coherente hacia los objetivos y fines que persigue la institución.

Mahad (2016) estableció por lo tanto el liderazgo como la persona fuerte, dominante y directa dentro del clima organizacional de la institución, que a su vez influye sobre los resultados obtenidos teniendo como habilidad máxima la buena, eficiente y eficaz dirección hacia sus colaboradores.

Las teorías psicoanalíticas de la variable liderazgo, estas han sido investigadas desde el año 1964, las cuales son la teoría sustancial. Catell (1950) señaló en su teoría que el líder es la persona que va a generar, producir, e innovar cambios eficaces y efectivos en los logros de la organización, y para esto no solo es bueno la excelente planificación sino que hay que darle la importancia necesaria a las personas que siguen y llevan a cabo el proceso repercutiendo esto en el éxito o el fracaso, se necesita que una o varias personas deseen tomar el mando de la organización en relación a acciones proyectadas según el marco del buen desempeño del directivo.

La teorías de la variable gestión educativa que viene a ser la parte intrínseca, fundamental y primordial en la organización de las instituciones dado que estos años, ha tomado más relevancia por la creación de los proyectos educativos institucionales (PEI), también es cierto que los retos de la gestión educativa requieren grandes cambios culturales y el compromiso de directivos y colaboradores, para dejar de lado el punto negativo del verticalismo en el que únicamente el que toma las decisiones es el líder, de tal manera que todos participen activa e incondicionalmente. (Guevara y Montales, 2017)

Giménez (2016) manifestó su discrepancia por la consideración secundaria de la gestión, que se tiene en las instituciones educativas, y requiere un cambio en el accionar de sus gestores para alcanzar los estándares de calidad abordando lo pedagógico y también lo social, además de los procesos administrativos para así lograr una educación integral a la par tanto en conocimientos como en valores.

Nieves (2016) señaló que la gestión es un proceso que permite alcanzar objetivos, por lo tanto se necesita un planeamiento adecuado, para que al final se

evalué resultados con el propósito definido por toda la comunidad educativa, bajo esto los gestores deben de tener la misión y la capacidad de formar una relación con los conocimientos adquiridos a través de su larga experiencia en administración, desde su ética personal en el accionar de los procesos a nivel gerencial, que serán destinados para la mejora de la práctica durante la exploración y el aprovechamiento de todos los recursos a su mano e innovando sistemáticamente.

Villacis y Bravo (2021) señalaron que todo esto permitirá que la institución se vea mejorada, dentro del clima institucional y organizacional que será el derrotero para guiar hacia la transformación liderada por el directivo, así se concibe la obtención de resultados buenos y excelentes esto será, producto de una gestión adecuada en donde se aplicaran ideas innovadoras, nuevas habilidades, planificación, evaluación, control y seguimiento a la mejora.

Arellano y Chica (2019) manifestaron que esto permitirá que la relación que existe entre los colaboradores de la comunidad se fortalezca, mejorando procesos enseñanza-aprendizaje, dinamizando la formación integral y completa, cuyo enfoque sea la mejora continua, que responda a todas las necesidades e interrogantes en los diferentes contextos sociales y sus problemas.

Sanchez y Ferreira (2019) dijeron que después de lo mencionado es indispensable que se adopte una comprensión flexible y accesible en la práctica, que permita alcanzar un desarrollo de alta calidad., que la gestión ayudará a mirar desde una perspectiva proyectada de la sociedad, en donde tienen lugar infinidad de procesos filosóficos, posibilitando además la creación de un significado nuevo en las prácticas, las mismas que generarán desafíos nuevos y retos en función de una mejora de calidad educativa, ampliando el dominio de lo educativo e integrándolo a la formación del hombre y al desarrollo de su sociedad.

Existen ciertos enfoques, MINEDU (2016) mencionó los siguientes; la gestión que se basa en el líder pedagógico, la gestión transformacional, la gestión que es participativa, la gestión que se basa en procesos, con aporte de concepciones, entre la gestión y la interacción de la comunidad escolar considerando el contexto socio-cultural, también permiten crear condiciones para poder mejorar el servicio existente sirviendo como marco teórico de orientación hacia la gestión de los procesos, la gestión basada en el liderazgo pedagógico es

aquella iniciada por el directivo a la vez centrada en el aprendizaje de los alumnos.

Bolívar y Murillo (2013) sostuvieron que la dirección debe de centrarse en enseñanza-aprendizaje y todo aquello que favorezca a una mejor enseñanza de calidad.

Así mismo Ministerio de Educación (2020) definió que esto es capacidad del directivo de promover e implementar actividades que garanticen y fortalezcan el desarrollo de las competencias, siendo necesario gestionar las condiciones en respuesta a características, necesidades e intereses de los alumnos, esto implica establecer una visión y tener metas, expectativas todo pensando en el estudiante, a la vez desarrollar competencias con los docentes con miras a la mejora educacional, organizar y rediseñar la institución, gestionar programas aprendizaje-enseñanza con la comunidad escolar en conjunto.

MINEDU (2016) define que bajo esta perspectiva descrita se concluye que el rol del directivo es priorizar acciones en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La gestión transformacional supone hacer un cambio de una gestión escolar administrativa a una gestión priorizada en el aprendizaje.

MINEDU (2016) la institución viene a ser el núcleo la principal unidad de cambio del sistema educativo, si no hay una gestión eficiente las reformas serían incompleta, el objetivo de esta gestión es reconstruir recuperando el valor y el sentido de la gestión en las organizaciones educativas, por ello primero es identificar que deseamos cambiar y con qué modelo debemos de hacerlo en referencia al contexto, necesidades intereses y exigencias de la organización educativa y sus principales componentes los estudiantes.

MINEDU, (2013) En la gestión participativa es necesario que se reconozca el compromiso de todos los colaboradores durante el desarrollo de las metas, los colaboradores educativos no son vistos como elementos pasivos administrables, manejables sino como entes autónomos con voluntad y poder de acción totalmente independientes en conclusión la gestión en mención comprende las acciones en conjunto del directivo y toda la comunidad escolar, a fin de generar las mejores condiciones tanto básicas como los ambientes seguros, equipados y sobre todo necesarias para el desarrollo de las competencias escolares, tal como

se establece en la organización, los actores educativos son los protagonistas del cambio.

En la gestión basada en procesos se busca asegurar el servicio brindado para que sea eficaz y eficiente en todo el sentido de la palabra beneficiando de esta manera a toda la comunidad educativa.

MINEDU, (2016) es decir la gestión orientada al aprendizaje y centrada a actividades considerando los tres tipos de procesos.

La dirección y el liderazgo conforman el proceso estratégico que define las estrategias y objetivos de la organización, promover la participación, gestionar relaciones interinstitucionales, teniendo al final una exhaustiva evaluación de la gestión.

El desarrollo pedagógico y la convivencia escolar conforman el proceso operativo o de misión, que facilitan la operaciones de la organización generando impacto en el alumnado y toda la comunidad escolar, se debe de agilizar la matricula, fortalecer el desempeño del docente, forjar las mejores opciones para gestionar los aprendizajes, también la convivencia, y por último la participación de toda la comunidad escolar. (MINEDU, 2014)

El proceso de soporte, es el proceso de apoyo de los dos anteriores, con el solo fin de mejorar el servicio educativo, también incluye el desarrollo de las actividades pertinentes para que la organización brinde un buen servicio, este proceso implica que el directivo administre los recursos de buena manera. (MINEDU, 2014)

Concluyendo la gestión basada en procesos prioriza la verificación, la selección y la documentación, de procesos con valor agregado en la mejora continua con el solo objetivo de tener jurisprudencia y ejemplos a seguir con modelos de funcionamiento eficaces, buscando lograr la satisfacción de la demanda de necesidades y expectativas de la comunidad escolar en pleno. (MINEDU, 2016)

Dentro de las dimensiones del liderazgo directivo tenemos al liderazgo consultivo que es aquel, en el que el directivo busca respetar las opiniones vertidas por sus colaboradores, a su vez les da la confianza necesaria para discutir los temas que se presenten y así poder tener una objetiva toma de decisión, en beneficio de la organización educativa, asimismo tenemos el

liderazgo participativo que es aquel en el que identifica al directivo participando de todas las actividades a realizarse, con un trabajo colaborativo y en equipo creando un ambiente agradable, gratificante y motivador luego al final entre todos los participantes tomar la decisión correcta hacia los objetivos trazados y finalmente el liderazgo considerado que es aquel que identifica al directivo involucrando a sus colaboradores en todo los quehaceres de la institución y además se preocupa por la parte humana de cada uno de sus colaboradores para que trabajen sin problemas y puedan rendir al 101% en beneficio de la institución. (Valencia, 2017)

Dentro de las dimensiones de la gestión tenemos la planificación esta dimensión es para evaluar y controlar lo que debe hacer el directivo y sus colaboradores en pleno con fines a los objetivos trazados en los procesos educativos de la institución, mientras que la organización esta dimensión es un tanto compleja ya que busca mejorar y organizar los procesos de aprendizaje-enseñanza de la mejor manera para que sean aprovechados por los estudiantes, tomando decisiones proyectadas a cubrir las más notorias necesidades de la institución y finalmente la calidad, esta dimensión está relacionada con la excelencia en lo que a enseñanza se refiere, siendo hasta hoy un problema latente a nivel mundial pero con la satisfacción de que se está logrando poco a poco, haciendo que los estudiantes se beneficien de la mejor manera con los adelantos técnicos y con el uso de las herramientas digitales actuales. (Valencia, 2017), el proceso de la planificación viene a ser la función primordial de la administración es la que determina por anticipado objetivos a cumplirse, proceso considerado como modelo teórico para desarrollar en un futuro próximo, permitiendo así establecer la mejor manera de cumplirlos asimismo también determina y selecciona por adelantado el logro en el menor tiempo., se precisa que es una actividad básica y fundamental de lo que es administración sirve para agrupar a todos los recurso en especial el humano con la organización llevando a cabo trabajos en grupo e interrelacionados, Chiavenato, (1999).

El modelo de calidad total se da a principio de los 90 logrando para esto cierta mejora tanto a nivel de planificación como de control, siendo estos protagonistas centrales de la calidad en la educación, fue orientado hacia

burocracia, reducción de gastos, flexibilidad administrativa y al mediano plazo, con la finalidad de analizar y examinar los procesos.

Dentro del marco conceptual tenemos los siguientes términos a saber la calidad educativa esto viene a ser el efecto o cualidad que causa la agrupación de las dimensiones de pertinencia, eficacia, relevancia, eficiencia y equidad, la gestión no es otra que el trabajo con el grupo de dirigir, trabajar, ejecutar acciones, planificadas y programadas que conduzcan al logro de un objetivo o meta, a la vez que se hace uso de todos lo adecuado para conseguir un fin, liderazgo la acción de una persona que está a la cabeza de una organización dirigiendo y ejecutando acciones en busca de un fin por medio acciones proactivas asertivas ubicando a la organización en un pedestal superior al conglomerado, el liderazgo consultivo este tipo de líder es bueno para la organización ya que permite comunicación y consulta de sus colaboradores pero la última palabra siempre la tiene él es un estilo a medias tiene cierta confianza en los colaboradores a veces usa constructivamente sus ideas, sus opiniones, las decisiones vitales y de política amplia llegan desde el nivel superior permitiendo solamente lo concreto en los niveles inferiores, el liderazgo participativo este tipo de líder confían en el trabajo de los colaboradores plenamente en todos los aspectos es más efectivo en la toma de decisiones y más productivo, hay recompensas verbales, documentadas y económicas lo que es un gran incentivo para los colaboradores rara vez se sanciona, poniendo en práctica la participación grupal con políticas totalmente definidas, gestión educativa tiene que ver con la estructura académica con todo lo que se hace y produce, llevando consigo el emblema de la mejora de oportunidades, para seguir creciendo dentro y fuera de la organización, es también parte importante de la ejecución de todos los proyectos planeados y trazados en cuanto a calidad se refiere, teniendo como guía medular y principal las acciones positivas en beneficio de la organización, gestión estratégica es la parte de la gerencia participativa, derrotero primordial que servirá en un futuro cercano, teniendo siempre la mirada puesta en una visión, guía institucional tiene que ver con el marco teórico y referencial, que servirá para orientarse, planear, programar, llevar la transparencia en todos los actos a realizarse dentro de la organización, en la evaluación y el rendimiento de cuentas, de todo lo que se utilice y gaste incluyendo todos los recursos ya sean

humanos, financieros o técnicos con la mejor de las autonomías en beneficio de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

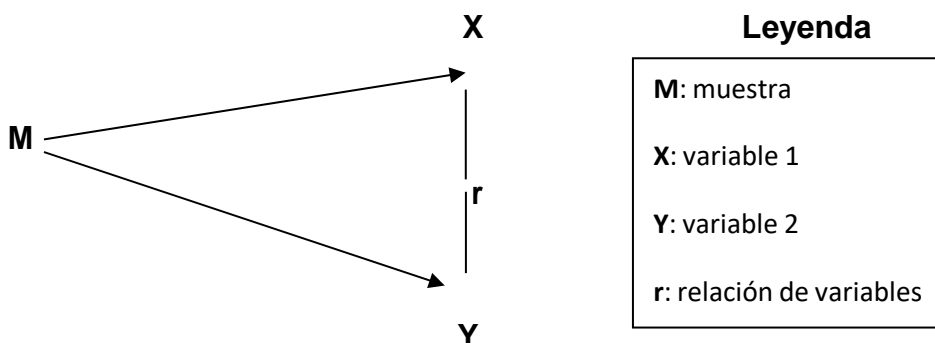
3.1.1 Tipo de investigación

El trabajo tipo básica, al respecto Hernández et al. (2010) explicaron que el estudio referente a este tipo asocia las variables ante un grupo de población común al asociar se toma en cuenta la relación.

3.1.2 Diseño de investigación

Figura 1

Diseño no experimental descriptivo de correlación simple



Nota: (Hernández S., 2018).

El diseño es de nivel correlacional, transversal descriptivo, no experimental, con enfoque cuantitativo, se realizó la medición de las variables por medio del análisis, el método aplicado es hipotético porque está supeditado a una hipótesis siendo esta la guía medular de la investigación. (Hernández et al., 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Liderazgo.

Definición conceptual:

El liderazgo viene a ser la singular capacidad tanto de un joven como un adulto, de una mujer como de un hombre, de un niño como de una niña, de poder conmovier, concientizar e inspirar a otros a actuar en conjunto hacia un objetivo o meta por alcanzar, sin ningún tipo de interés propio siempre buscando el bienestar en común de todos los seguidores del líder. (Valencia, 2017).

Definición operacional:

De acuerdo con lo que nos indicó (Valencia, 2017) es esto, lo que nos lleva a la búsqueda de los indicadores para poder desarrollar nuestra investigación, la Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo se encuentra en el (anexo 1)

Indicadores:

La dimensión del liderazgo consultivo, tiene como indicadores, que el directivo debe hacer la consulta con sus colaboradores, debe de tener confianza con ellos, escuchar sus opiniones, la dimensión del liderazgo participativo exige como indicadores que el directivo se comuniquen, los haga sentir empoderados, y el aprendizaje sea compartido, así mismo la dimensión del liderazgo considerado deberá tener como indicador guiar hacia la excelencia, con un aprendizaje innovador, ofreciendo capacitación y desarrollo personal.

Escala:

La escala para esta variable fue ordinal (1) Nunca, (2) Muy pocas veces, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Variable 2 Gestión Educativa**Definición conceptual:**

La gestión educativa viene a ser un proceso que se aplica y conlleva una serie de procedimientos, técnicas e instrumentos, durante el desenvolvimiento de todo lo concerniente a la educación, ya sea en el campo a nivel de institución, o a nivel interno administrativo o pedagógico, la función de la gestión siempre ira acompañada de acciones positivas que diferencien a quien las cumpla dándole nobleza a esa misión y que posibilitará que existan mejores y exitosos resultados en beneficio del alumnado de una institución educativa. Según Minedu (2015), de acuerdo a la normativa cataloga la gestión educativa como la función dirigida al sostenimiento del centro educativo, en lo administrativo, en lo pedagógico, de una manera procesal, interna, democrática equitativa y eficiente.

Definición operacional:

De acuerdo con lo estipulado por Minedu según las normativas actualizadas nos llevó a buscar los indicadores adecuados para nuestra investigación, la Tabla 2 Matriz de la operacionalización de la variable Gestión Educativa se encuentra en (ver anexo 1)

Indicadores:

En la dimensión de la gestión educativa planificación, sus indicadores tendrán que ver con el nivel de metas y objetivos, con un clima adecuado en el aula, y los procesos educativos, en tanto que la dimensión organización deberá tener como indicadores los que se ocuparán de las tomas de decisiones, de la comunicación y de la participación organizada de las familias de la comunidad y por último la dimensión de aprendizaje de calidad dentro de sus indicadores vigilará la infraestructura, el equipamiento, el material educativo, la estrategia de prevención, el equipo administrativo y el equipo de soporte.

Escala:

La escala que se utilizó fue ordinal (1) Nunca, (2) Muy pocas veces, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

3.3 Población y muestra**3.3.1 Población**

Hernández et al. (2014) definieron que población viene a ser un grupo de casos con características específicas comunes, al fenómeno a estudiar y producir información; la población de la institución educativa emblemática José Granda en San Martín de Porres, está conformada por directivos, coordinadores de áreas, jefes de talleres docentes, auxiliares de educación, administrativos, personal de mantenimiento y estudiantes que hacen un total de 1,282.

3.3.2 Muestra

La muestra es censal, e inclusiva porque obtiene datos de todo el universo que son objeto de estudio es decir, el muestreo censal es un grupo seleccionado que tiene el tamaño de la población con la intención de conocer algunas características, la muestra censal del presente trabajo de investigación estará conformada por 40 docentes. Bernal, (2010) mencionó que es el conjunto de todos los elementos y también se puede definir como la esencia de todas las unidades de muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta, como técnica, para la recolección de datos, utilizada y como parte del proceso de investigación que nos permitió de manera concreta, rápida alcanzar y preparar datos.

El instrumento (Ver anexo 2) fue el cuestionario, en lo referente a liderazgo que cuenta con tres dimensiones: consultivo, participativo y considerado contando además con 18 ítems, en la variable gestión educativa se cuenta con tres dimensiones: planificación, organización y calidad también consta de 18 ítems.

Tabla 3

Validación por juicio de expertos (ver anexo 3)

	Nombres de los jueces	Opinión
Dr. Educación	Santiago Aquiles Gallarday M.	Aplicable
Mgtr. Administración	Alicia Irma Flores Asencios	Aplicable
Mgtr. Tecnólogo	Richard Miller Armas Castañeda	Aplicable

Validez:

Según Bernal (2010) la validez tiene que ver con la medición que hace el cuestionario y acertado que lo hace, la validez cuantitativa de contenido se hizo por juicio de expertos, en relación a la prueba piloto se obtuvo una aceptación de más de 0.90% esto significa que fue aplicable el instrumento utilizado, para la búsqueda de la relación de las variables.

Tabla 4

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Variables	Alpha de Cronbach	Encuestados
Liderazgo	Prueba	0.981
Gestión	Prueba	0.950

Confiabilidad:

El instrumento presentó en la prueba piloto el coeficiente del Alpha de Cronbach, con una confiabilidad alta de 0.981 para la variable liderazgo directivo y de 0.950 para la variable de gestión educativa.

3.5 Procedimientos

Etapas de planificación y comunicación se inició con la autorización del director, mediante una carta firmada, para poder realizar junto con los docentes y para explicar mediante correos y demás medios como se van a efectuar las preguntas también en qué consistirán y para que serviría, la ejecución durará aproximadamente dos semanas ya que lo podrán realizar en su tiempo libre para no perjudicar sus clases, se hizo por medio de formulario google de diversas respuestas.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó instrumentos de recolección de datos, de validez y confiabilidad a través de juicios de expertos, con trabajos anteriores en donde se medirá relevancia y objetividad de las preguntas, para tener claro la relación que ejerce el liderazgo sobre la gestión educativa, de acuerdo a las respuestas se presentará lo más relevante, se construirá tablas simples de doble entrada para darles valor a las respuestas, también se tratará de identificar y conocer la relación entre las variables y los objetivos de la investigación, luego se hará uso de cuadros estadísticos pequeños de donde se extraerá la parte descriptiva de acuerdo a las variables y dimensiones para poder probar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en consideración, el código de ética de la Universidad así también la confiabilidad, el anonimato de los resultados y datos de los docentes encuestados la entrevistadora no divulgará las respuestas obtenidas tampoco será motivo de pago las respuestas a favor del líder o algo semejante, se utilizará el software Turnitin para evitar la similitud y el plagio, se garantizará y respetará los derechos del autor, también el respeto de los participantes, mediante carta cursada hacia la directora para obtener el permiso consecuente a este tipo de investigaciones destacando honestidad e integridad entre los encuestados.

IV: RESULTADOS:

4.1. Nivel descriptivo:

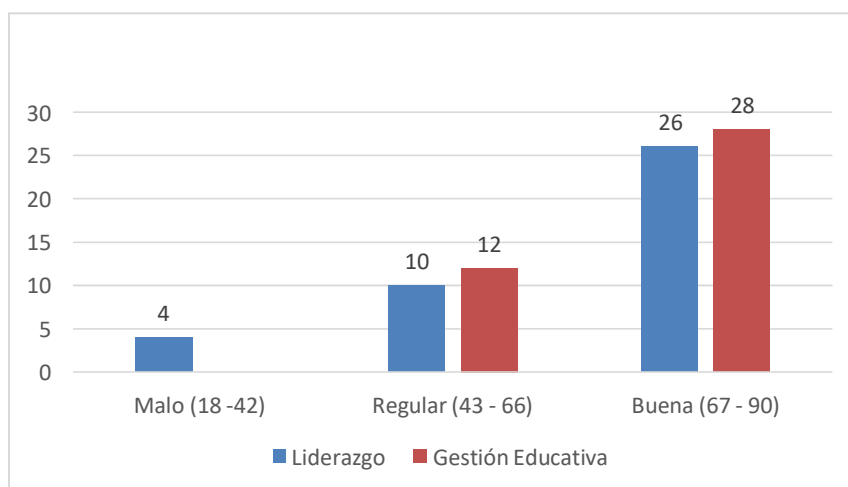
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo y Gestión Educativa

Liderazgo	Frecuencia	%	Gestión	Frecuencia	%
Malo	4	10.0	Malo	0	0.0
Regular	10	25.0	Regular	12	30.0
Bueno	26	65.0	Bueno	28	70.0

Figura 2:

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo y Gestión Educativa



Concluyendo la relación de los 40 encuestados para la variable Liderazgo 10% dijeron que era malo, el 25% que era regular y 65% que era bueno, mientras que para la variable Gestión Educativa ninguno dijo que era mala, 30% que era regular y el 70% que era buena.

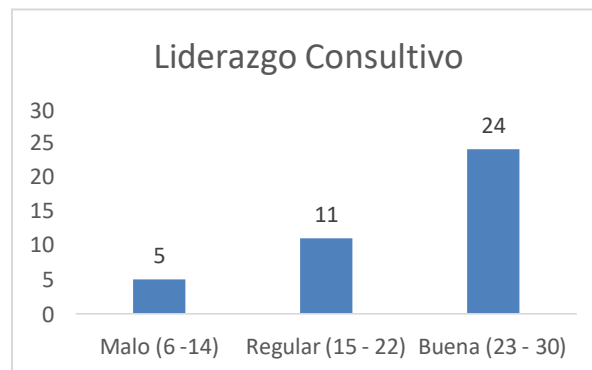
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Consultivo

Liderazgo Consultivo	Puntaje	Frecuencia	%
Malo	6-14	5	12.5
Regular	15-22	11	27.5
Bueno	23-30	24	60.0

Figura 3:

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Consultivo



Concluyendo la relación de los 40 encuestados para Liderazgo Consultivo 12.5% respondieron que era mala, el 27.5% respondió que era regular y finalmente el 60% respondió que era buena.

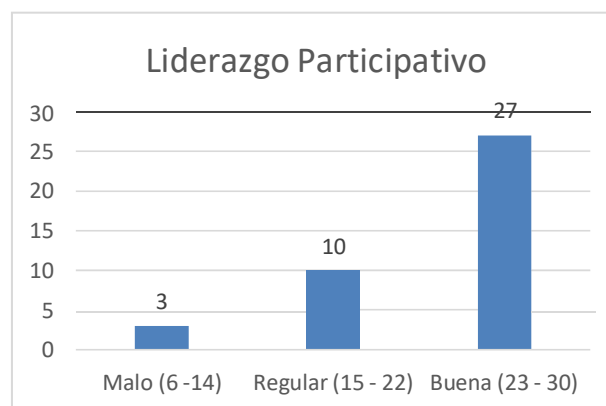
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Participativo

Liderazgo Participativo	Puntaje	Frecuencia	%
Malo	6-14	3	7.5
Regular	15-22	10	25.0
Bueno	23-30	27	67.5

Figura 4:

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Participativo



Concluyendo la relación de los 40 encuestados para Liderazgo Participativo 7.5% respondieron que era mala, el 25.0% respondió que era regular y finalmente el 67.5% respondió que era buena.

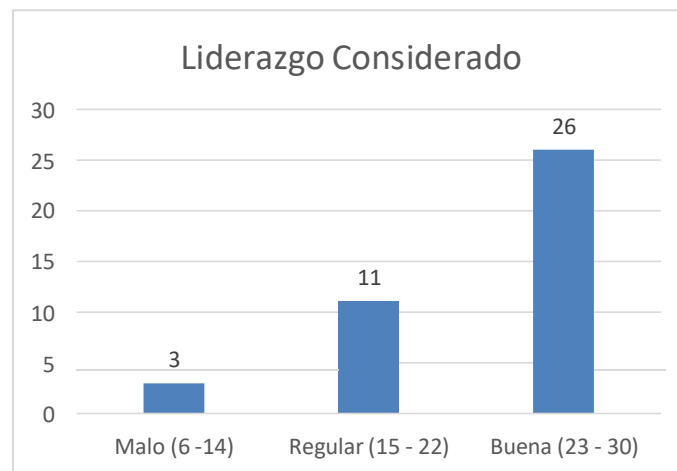
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Considerado

Liderazgo	Puntaje	Frecuencia	%
Consultivo			
Malo	6-14	3	7.5
Regular	15-22	11	27.5
Bueno	23-30	26	65.0

Figura 5:

Frecuencia y porcentaje de Liderazgo Considerado



Concluyendo la relación de los 40 encuestados para Liderazgo Considerado 7.5% respondieron que era mala, el 27.5% respondió que era regular y finalmente el 65.0% respondió que era buena.

4.2 Nivel inferencial: Prueba de hipótesis

HG. Existe una relación significativa entre Liderazgo y Gestión Educativa en la IEE José Granda de San Martín de Porras.

Se determinó la relación entre Liderazgo y Gestión Educativa por medio de la prueba de Kolmogorov teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 9

Prueba de normalidad: Kolmogorov

	Estadístico	gl	p
Liderazgo Consultivo	.169	40	.006
Liderazgo Participativo	.161	40	.011
Liderazgo Considerado	.143	40	.039
Total Liderazgo	.128	40	.097
Total Gestión Educativa	.142	40	.042

Es una prueba de bondad de ajuste que permite determinar si los datos provienen de una población con distribución normal.

Hipótesis: H_0 . Los datos tienen distribución normal H_a . Los datos no tienen una distribución normal, confianza 95% significancia alfa 5%

Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepto la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a .

Decision y Conclusión:

Como $p < 0,05$ en las variables Liderazgo Consultivo, Liderazgo Participativo, Liderazgo Considerado y Gestión Educativa, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto aplicaremos estadística no paramétrica.

Como $p \geq 0,05$ en la variable total de Liderazgo, entonces aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a , es decir los datos si tienen una distribución normal, por lo tanto aplicaremos estadística paramétrica.

Tabla 10

Correlación de Liderazgo y Gestión Educativa

	p	p	N
Liderazgo - Gestión Educativa	0.795	0.001	40

Decision y Conclusión:

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre Liderazgo y Gestión Educativa, esta relación es directa, es decir, a mayor Liderazgo mayor Gestión Educativa, además la relación es alta ($p = 0.795$).

Tabla 11

Correlación de Liderazgo Consultivo y Gestión Educativa

	p	p	N
Liderazgo Consultivo - Gestión Educativa	0.737	0.001	40

Decision y conclusión:

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre Liderazgo Consultivo y Gestión Educativa, esta relación es directa, es decir, a mayor Liderazgo Consultivo mayor Gestión Educativa, además la relación es alta ($p = 0.737$)

Tabla 12

Correlación de Liderazgo Participativo y Gestión Educativa

	p	p	N
Liderazgo Participativo - Gestión Educativa	0.696	0.001	40

Decision y conclusión:

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre liderazgo participativo y gestión educativa. Esta relación es directa, es decir, a mayor liderazgo participativo mayor gestión educativa, además la relación es alta ($p = 0.696$)

Tabla 13

Correlación de Liderazgo Considerado y Gestión Educativa

	p	p	N
Liderazgo Considerado- Gestión Educativa	0.835	0.001	40

Decision y conclusión:

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre liderazgo considerado y gestión educativa. Esta relación es directa, es decir, a mayor liderazgo considerado mayor gestión educativa, además la relación es muy alta ($p = 0.835$)

V. DISCUSIÓN:

La investigación efectuada en la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres sobre la relación existente entre las variables Liderazgo y Gestión Educativa, se basa en la teoría de Chiavenato (2005) que habla sobre los rasgos personales, en la que destaca la inteligencia, la astucia, la asertividad como así también señala una serie de atributos académicos y conductuales que debe tener el líder para llegar, para relacionarse, para participar, para orientar, decidir y actuar.

En cuanto a la hipótesis general el liderazgo se relaciona significativamente con la gestión educativa, se rechaza la hipótesis nula ya que el valor de correlación Spearman es de 0.795 una significación alta, así mismo Vila (2018) rechaza la hipótesis nula y acepta una correlación de 0.810p significativamente alta, también indicó que Minedu define la gestión como una función que sostiene tanto en lo administrativo como en lo pedagógico, y que la educación ha venido cambiando a lo largo de los años, transformándose en la actualidad un poco más flexible y visionando la calidad educativa, detalló que la afinidad directa del directivo tiene que ver con el desarrollo de la gestión educativa, también puso de manifiesto que los modelos educativos en nuestro país son copiados de otros países en base a la modernización y globalización dando como resultados, algunos avances pero dejando al descubierto otros que no están de acuerdo al contexto en el que vivimos, estudios realizados por Zubiría (2015) estuvo de acuerdo que el liderazgo es el que tiene mayor movimiento en lo que se refiere a procesos y a la excelente gestión educativa, para esto el expone que la realidad vivida en la dinámica educativa está muy lejos de lo que expone la forma. Valencia (2017) comentó que lo enfocado promueve la calidad y que de alguna manera está relacionado con diversas variables cuyo principal referente es la calidad del aprendizaje, luego el desarrollo de la institución y finalmente el desarrollo personal de cada miembro participante en la comunidad escolar, se fundamenta en el rol protagónico del líder directivo; siendo este un guía, un orientador y a la vez el ejecutor de lo acordado en la organización, dicho sea de paso que su accionar va a repercutir en la intervención pedagógica de los docentes a su cargo, también en la satisfacción y mejora de los estudiantes y la comunidad escolar propiamente dicha.

Catell (1950) señaló en su teoría de rasgos personales que el líder es la persona que va a generar, producir, e innovar cambios eficaces y efectivos en los logros de la organización, y para esto no solo es bueno la excelente planificación sino que hay que darle la importancia necesaria a las personas que siguen y llevan a cabo el proceso repercutiendo esto en el éxito o el fracaso, se necesita que una o varias personas deseen tomar el mando de la organización en relación a acciones proyectadas según el marco del buen desempeño del directivo.

La gestión educativa vista desde la estrategia del directivo y el mismo docente resulta ser un proceso en cuyo análisis se nota organización, desarrollo y evaluación, este debe dirigir su atención en aras de la necesidad de fortalecimiento estratégico, que ayude a los directivos en su desempeño con mucho éxito a nivel profesional y personal dentro de la institución valiéndose de actitudes, competencias, conductas y habilidades para darle mayor eficiencia a los recursos. (Podesta et al, 2019).

Calatayud (2010) hizo hincapié que un buen directivo es aquel capaz de ejercer el liderazgo compartiendo, distribuyendo y transformando centrado en el desarrollo personal y el desarrollo colectivo, tener una mejor visión de dirección y a la vez asumir riesgos sin temor en la toma de decisiones trabajando con la comunidad en pleno llevándola por el camino del entusiasmo, de la motivación y hacerla ver las altas expectativas que se esperan de ella comunicándosele y compartiendo con buen humor, alegría, manteniendo las buenas relaciones he allí el punto clave también debe de haber compromiso e identificación con su institución que se sientan parte de ella como propiedad autónoma y personal, trabajando en equipo hacia una sola meta la mejor gestión y la mejor calidad educativa dando y recibiendo ayuda de nuestro prójimo.

El proceso de la planificación viene a ser la función primordial de la administración es la que determina por anticipado objetivos a cumplirse, proceso considerado como modelo teórico para desarrollar en un futuro próximo, permitiendo así establecer la mejor manera de cumplirlos asimismo también determina y selecciona por adelantado el logro en el menor tiempo., se precisa que es una actividad básica y fundamental de lo que es administración sirve para agrupar a todos los recurso en especial el humano con la organización llevando a cabo trabajos en grupo e interrelacionados, Chiavenato, (1999).

Según la UNESCO (2011) en lo internacional es inevitable dejar de lado que existe todavía un gran reto a nivel de Latinoamérica por solucionar, se nota una falta de liderazgo bien encaminado, una gestión educativa de acorde a los últimos adelantos tecnológicos en el mundo, a favor de la educación que avanza a pasos agigantados con la globalización y el progreso mundial, no se pueden lograr metas ni objetivos trazados mirando hacia la competitividad mundial.

Se han venido desarrollando diferentes temas relacionados con la calidad educativa, lo cual hace imposible saber a ciencia cierta cuál es el más adecuado mucho dependerá del material humano del contexto y de tantas otras variables que comprende estos estudios.

En cuanto a la hipótesis específica 1 el liderazgo consultivo se relaciona con la gestión educativa, se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de correlación Spearman es de 0,735 una significación alta, así mismo Ramírez (2018) rechaza la hipótesis nula y acepta una correlación Spearman de 0.793p significativamente alta, para Ramírez el liderazgo debe de ser asumido de cierta manera que no cause conflictos, de la manera más llevadera en la institución, que exista un clima laboral favorable y que estructure dentro de la institución, que en todo momento se debe de tener en cuenta la opinión de los colaboradores, cuando el liderazgo es desfavorable el clima laboral y por ende la gestión educativa es deficiente. Macías (2018) mencionó lo valioso que es el liderazgo en los directivos, relacionándolo como uno de los componentes de la calidad, y resalta mucho a su pesar, que en las instituciones educativas casi siempre es confundido con autoritarismo de parte del directivo, según todo lo expuesto señaló que el servicio y por ende la calidad educativa se basan en la idea de la gestión educativa, tanto por el rol del directivo como por el rol de la comunidad, se nota que evidentemente el progreso y el cambio a lo largo de la historia en los diferentes países se verá reflejado en procesos dinámicos, influenciados a su vez por el contexto social, político y cultural, uno de esos trascendentales cambios ha sido la globalización, la cual generó una apertura de nuevas rutas, nuevos espacios, nuevas ideas, influyendo todo esto en la manera de educar, de generar cambio en el control del tiempo, del espacio, estandarizando reglas y conceptos, regulando protocolos de identidad y producción de la gestión educativa, siempre quedará la evidencia y el respaldo dado que el líder de la potestad de oír

aclaraciones y sugerencias generando así una confianza plena y también una interacción de parte de los docentes y colaboradores, si el líder acepta las sugerencias y le consulta a sus colaboradores estos se sentirán capaces de comunicarse de la mejor manera y dar su opinión sin temor, ya que tendrán el respaldo de la escucha y de toda la atención puesta en ellos para tomar una decisión en beneficio de la institución que sea la más adecuada según el problema presente, siempre y cuando el directivo sus decisiones no sean verticales sino que el trabajo se haga bajo el estilo consultivo.

En cuanto a la hipótesis específica 2 el liderazgo participativo se relaciona con la gestión educativa, se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de correlación Spearman es de 0.696 una significación alta, así mismo Suarez (2019) rechaza la hipótesis nula y acepta una correlación Spearman de 0.850p significativamente alta, indica en su estudio que a mayor participación del colaborador la productividad del mismo es alta y aprovechable para la institución, todo dependerá del manejo del líder, para saber encaminar y sacar el mejor provecho en beneficio a la gestión educativa. Según la teoría de los rasgos de Chiavenato (2005) indica que el líder debe de ser democrático, debe asumir con el ejemplo de sus acciones para influenciar en los demás, o cambiar un estilo de conducta que sea más participativo y que delegue decisiones con sus colaboradores. todos los que han estudiado el liderazgo como Braslavsky (1995), Gardner (1995), Leithwood (2004) coinciden en decir que es el líder quien debe motivar e inducir hacia los objetivos a sus colaboradores manteniendo un ligero control sin presión en las labores específicas, una buena comunicación y relación con el personal a su cargo, también coinciden en dar las pautas y los parámetros que debe de tener cada líder en cada situación, mientras haya un buen trato de parte del líder el colaborador ira asumiendo sus responsabilidades de la mejor manera, es de convencimiento general que el ejemplo en la participación, hacia el logro de una meta influenciará en los demás, dando así mejores resultados para la institución en lo que ha gestión y calidad educativa se refiere, dejando como evidencia al docente en sus labores cumplidas y su participación en la toma de decisiones, mejorando con esto su motivación y por lo consiguiente una mayor producción para la institución.

MINEDU, (2013) en cuanto a la función participativa de todos los colaboradores deben de estar comprometidos durante el desarrollo de objetivos y metas de la institución que no sean vistos como elementos pasivos administrables o manejables, sino como seres autónomos con voluntad propia y poder de acción y decisión totalmente independientes esto comprende las acciones en conjunto del directivo y de toda la comunidad en general, a fin de generar las mejores condiciones tanto básicas como los ambientes seguros, equipados y sobre todo necesarios para el desarrollo de las competencias escolares, tal como se establece en la organización, los actores educativos son los protagonistas del cambio y siempre lo serán no debe de ser de otra manera, si los colaboradores participan en todas las acciones concernientes a la organización, planificación, y a la mejora de la calidad educativa pondrá de sus conocimientos y todo lo adquirido en beneficio de la institución y en nombre propio sintiéndose parte del conglomerado, que es lo que debe de ser ya que son parte de la maquinaria educativa, llevada por toda la comunidad educativa hacia una meta que es a la larga el fin supremo la calidad educativa del estudiante.

En cuanto a la hipótesis específica 3 el liderazgo considerado se relaciona con la gestión educativa, se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de correlación Spearman es de 0.835 una significación alta, así mismo Cruzado (2020) rechaza la hipótesis nula y acepta una correlación Spearman de 0.694p significativamente alta, este expresa que a mayor consideración individual el colaborador se siente más motivado dando así rienda a su satisfacción laboral, el ser considerado abarca estar al tanto de los problemas de los colaboradores significando esto que el líder se preocupa por el grupo a su cargo para que realice su trabajo sin nada de lo que tenga que preocuparse o al menos sepa que cuenta con alguien en la solución de su problema, evidenciando la interpersonal presencia del directivo y en los diferentes conceptos y temas a tratar dentro del área educativa, generando un proceso de afectividad, según Minedu (2016) apunta a que el liderazgo esté atento en la mejora continua de la institución en su contexto interno y también en su contexto externo, deberá poner en marcha planes de acción para que esto se concrete organizando, planeando y considerando a toda la comunidad escolar sin dejar de lado a nadie ya que esto a la larga traerá satisfacciones personales y en conjunto para bien de la institución,

el resultado de esta dimensión hace pensar que el liderazgo considerado es el que mejor función dentro de la institución y que deberá seguir llevándose y mejorando con un seguimiento continuo sin dejar de lado la otra parte de la gestión ni de las dimensiones de consultivo y participativo, si la persona es considerada por su líder será agradecida y lo demostrará con su productividad en sus acciones.

Resumiendo las diferentes teorías y estudios de los antecedentes tienen similares aportes en varios casos se analiza la correlación, del liderazgo sus dimensiones y lo relacionado con la gestión educativa, las diferentes, definiciones y enfoques del liderazgo van siempre de acuerdo a la función que debe cumplir el individuo y también dentro de los lineamientos de la gestión educativa, ya que el Minedu siempre está actualizando lineamientos y creando nuevas rutas en aras del buen desempeño del directivo.

Según el análisis descriptivo y correlacional se puede resaltar que, el liderazgo en sus dimensiones consultivo, participativo y considerado son de suma importancia para la gestión educativa, este debería ser el perfil modelo de directivo dado los resultados y teniendo en cuenta que el centralismo como parte del liderazgo es negativo para la gestión y por lo tanto para la institución educativa, finalizando que siempre el trato estimativo, con incentivos, siempre escuchando la opinión de otros es bueno, el considerar al personal a cargo como parte fundamental de un todo y por ende de su desempeño de líder, el asesorar y ser abierto a la comunicación, generando un trabajo en equipo para mantener y sostener la performance laboral de los docentes y también así integrar la comunidad educativa en pleno.

En cuanto a la metodología usada de enfoque cuantitativo, diseño correlacional los resultados confirman la relación de las variables confirmando que la relación es alta, en varios casos se ha aplicado la correlación de Spearman ya que las variables son tipo ordinal.

La comunicación en la institución educativa emblemática Jose Granda es ascendente, las interrelaciones personales tanto de los docentes como de toda la comunidad escolar es buena, y así se debe de seguir con este modelo ya que se ha obtenido buenos resultados.

Lo del liderazgo pasa primero por formar la conciencia del colaborador, luego adecuarlo a la educación siguiendo los lineamientos la curricula escolar y otras disposiciones vigentes, para que luego se transforme en costumbre o cultura educacional, si bien es cierto no se puede hablar de un cambio de la noche a la mañana pero si podemos hablar de cambios a largo plazo pero empezar a hacerlos desde ya, y asi como se forma conciencia en el colaborador hacerlo con toda la comunidad escolar para beneficio de la institución, para quedar de ejemplo para otras instituciones a nivel nacional y porque no internacional.

Las limitaciones debido a la pandemia, no se han podido recoger datos más fidedignos en la contestación de persona a persona puesto que el desarrollo de las mismas ha sido por vía internet (virtual) pero sin embargo los datos recogidos evidencian una relación positiva entre el liderazgo y la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES:

Primera. Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres la variable Liderazgo si se relaciona significativamente con la variable Gestión Educativa, teniendo de resultado de correlación alta de 0.795.

Segunda. Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres la variable Liderazgo Consultivo, si se relaciona significativamente con la variable Gestión Educativa teniendo de resultado de correlación alta de 0.737.

Tercera. Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres la variable Liderazgo Participativo, si se relaciona significativamente con la variable Gestión Educativa teniendo de resultado de correlación alta de 0.696.

Cuarta. Teniendo en cuenta el resultado de las encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa emblemática José Granda de San Martín de Porres la variable Liderazgo Considerado, si se relaciona significativamente con la variable Gestión Educativa teniendo de resultado de correlación alta de 0.835.

Concluyendo; la colaboración y el desarrollo del trabajo realizado ha sido positivo en un 70% y esto da motivo, para seguir pensando que si se puede cambiar de manera de actuar, así también, que puede haber más humanidad, palabra que ha sido olvidada y que se debe volver a utilizar en bien del ser humano, como persona, como sociedad, como ejemplo y como seres conscientes.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera. La recomendación principal es un llamado a la conciencia, en especial a los directivos, formadoras de personalidades, forjadora de valores; sobre todo después de todo lo que se ha vivido y se sigue viviendo, en este mundo globalizado y a la vez tan inherente, a lo que le pasa a su prójimo.

Segunda. Es recomendable aplicar charlas motivadoras a los directores y docentes, que tengan que ver con líderes filosóficos, en bien de la mejora de gestión educativa.

Tercera. Promover capacitaciones a toda la comunidad escolar, de forma más personalizada dentro de la misma institución con más dedicación y paciencia, para que puedan lograr los objetivos trazados que es lo que se requiere en una mejora de calidad educativa..

Cuarta. Otra de las recomendaciones a los docentes y dado los resultados el liderazgo se tendría que centrar más por el lado humanitario, que gran falta nos hace debido a la pérdida de valores a nivel global, enfocado primero en el estudiante, luego en la familia y también así en la comunidad escolar e ir expandiendo hasta lograr mejoras, esto lograría redondear la finalidad del líder, y también hacer más seguido este tipo de encuestas o preguntas relacionadas con el liderazgo y gestión educativa para saber de logros o ajustes a la institución.

REFERENCIAS:

- Arellano-Pintado, & Chica-Cabero, D. (2021). *La eficiencia de la investigación en la gestión educativa del colegio fiscal Dr. Teodoro Alvarado Olea*. *Revista CEIT, SA* 6(1), 242-259. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.531>
- Arias, S. (2017). *Gestión pedagógica y liderazgo educativo en la institución educativa pública del nivel primario del distrito de Chíncha Baja – Collazo, Chíncha 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2174/2-%20TESIS%20EDUCACION%203%93N%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación 3a ed.* Editorial Pearson
- Bolívar A., López J., & Murillo F. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación*. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Braslavsky, C. (1995). *La Educación Secundaria en el contexto de los cambios en los sistemas educativos latinoamericanos*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 9, 91-123
<https://rieoei.org/RIE/article/view/1178>
- Bravo, O., Marín-González, F., & Carrera, M. (2013). *Redes interorganizacionales y desarrollo local*. *Opción*, 29(70), 86-103.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31028677006.pdf>
- Calatayud, M. A. (2010). *El director que se necesita hoy en las organizaciones escolares*. *Organización Escolar*, 5-(9).
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw-Hill
- Chavez, G., Hernandez, H., Chavez, H., & Parra. R., (2017). *Liderazgo educativo y clima laboral en la Unidad Académica de la Contaduría y Administración*. *Revista EDUCATECONCIENCIA*, 15(16), 96–112
<http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/171>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. 17a ed. México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, Idalberto (1999) "Introducción a la Teoría General de la Administración". McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Chiavenato, Idalberto (2005) *“Comportamiento organizacional”*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cruzado, C. (2020). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un laboratorio de análisis clínico de la ciudad de Trujillo, 2019 (Tesis de licenciatura)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25388>
- Díaz, E. R. (2020). *Educational leadership: the case of graduate students in Mexico*. *Revista Innovación Educativa*, 20(83), 79-98. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa83/Innovacion-educativa-83.pdf#page=79>.
- Franco, I., & Alvarado, J. (2021). *El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo*. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/418/603
- Gardner, H. (1995). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*. Basic Books.
- Giménez, A. (2016). *El papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias*. *Páginas de Educación*, 9(1), 5-15. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682016000100001&script=sci_arttext
- Guevara, P., & Montales, R. (2017). *Restos en el quehacer docente y la gestión educativa*. *Alternativas para nuevas prácticas educativas*. <https://www.transformacioneducativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20-%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf>
- Hernández - Sampieri, R., & Paulina, M. T. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 3a ed*. McGraw-Hill Interamericana.

- Kim, Y., & Newby-Bennett, D. (2012). *The Role of Leadership in Learning Culture and Patient Safety. International Journal of Organization Theory and Behavior*, 15 (2), 151-175.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1b19/fcf31568553c4a9a7878fa5d210a7ae1290b.pdf>
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning: A review of research for the learning from leadership project. The Wallace Foundation.*
- Macías, E. &. (Enero, 2018). *Liderazgo Académico: estilos y perfiles de gestión en las instituciones de educación superior . ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 3(1),59-70.
- Mahad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de investigación*, 40(88), 148-165. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Manzano, A. G. (2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. RESNONVERBA*, 9(2), 1-17.
<https://doi:10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Marín- González, F., Riquett, M., Pinto, M., Romero, S., & Paredes, A. (2017). *Gestión Participativa y calidad educativa en el contexto del plan de mejoramiento institucional en Escuelas Colombianas. Opción*, 33(82), 344-365.
<https://produccioncientificaluz.org./index.php/artycle/view/22850/22772>
- Marín-González, F.; Cabas, L.; Cabas, L. & Paredes-Chacín, A. (2018). *Formación Integral en Profesionales de la Ingeniería. Análisis en el Plano de la Calidad Educativa. Formación Universitaria* 11(1), 13-24.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000100013>
- Márquez Jiménez, A. (2017). *Educación y desarrollo en la sociedad del conocimiento. Perfiles educativos*, 39(158), 3-17. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v39n158/0185-2698-peredu-39-158-00003.pdf>

- Microsoft Education Transformation Framework (2021) *Rol del líder en tiempos de cambio* <https://www.microsoft.com/es-es/education/school-leaders/k-12-microsoft-education-transformationframework/leadership-and-policy>
- MINEDU (2013). *Rutas del aprendizaje Convivir, participar y deliberar para ejercer una ciudadanía democrática e intercultural. Un aprendizaje fundamental en la escuela que queremos.*
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU.*
- MINEDU (2016). *Currículo Nacional. Aprobado con RM N° 281-2016. Lima – Perú*
- MINEDU (2016). *Guía para la Formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional - PEI. Documento de trabajo.*
- MINEDU (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas. Programa directivos educan. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.*
- MINEDU (2020). *¿Qué es liderazgo pedagógico?* <http://directivos.minedu.gob.pe/mi-carrera-directiva/nuestros-directivos/que-esliderazgo-pedagogico/>
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Compromisos de Gestión Escolar.*
- Ministerio de Educación MINEDU. (2019). *Los Compromisos de Gestión Escolar.*
- Miranda Esquer, J., & Miranda Esquer, J. (2012). *Reflexiones sobre la calidad de la educación y sus referentes: el caso de México Educere, 16, (53), 43-52.* <https://www.redalyc.org/pdf/35623538006.pdf>
- Nieves, L (2016). *La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión pedagógicacurricular. INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN PEDAGÓGICA REVISTA DEL CIEGC, (1).* <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/ifpupel/v1n1/art03.pdf>
- Ocampo, M., & Reyna, S (2016). *El liderazgo escolar: implicaciones en la calidad de las organizaciones educativas del contexto actual en México. Revista Nacional de Administración, 7(1), 107-117.* <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/1519>
- Podesta Gavilano, L. E., Vigo Ayasta, E. R., Ponce Yactayo, D. L., & Romero Vela, S. L. (2019). *Coaching como herramienta gerencial: reflexiones*

- teóricas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(87), 904-921.
<https://doi.org/10.37960/revista.v24i87,24644>
- Ponce-Espinosa, G. E., Espinoza Torres, L. D., Rios Zaruma, J. A., y Tapia Carreño, K. G. (2017). *Capacidades organizacionales generadoras de valor: análisis del sector industrial*. *Revista Retos*, VII (13).
<https://doi.org/1017163/ret.n13.2017.09>
- Pozner, P. (2003). *El liderazgo en los procesos de gestión y su impacto en la comunidad escolar y educativa*. Congreso Internacional sobre gestión Educativa. México. DF http://www.oas.org/udse/gestion/ges_rela20b.html
- Puente, J., Fernandez, I., Gomez, A., & Priore, P. (2020). *Integrating sustainability in the quality assessment of EHEA institutions: A hybrid FDEMATEL-ANP-FIS model*. *Sustainability*, 12(5), 1-22
- Ramírez, R. (2018). *Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes del distrito de Anco -La Mar, 2017 (tesis de la maestría, Universidad Cesar Vallejo)*.
<https://docplayer.es/152893705-Liderazgo-directivo-y-climalaboral-en-los-docentes-del-distrito-de-anco-la-mar-2017.html>
- Raxuleu Ambrocio, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. [Tesis de Grado]. Universidad Rafael Landívar.
- Reyes, V. et al (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15): 1-35.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria*. [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, J. O., & Ferreira, L. C. (2019). *Necesidades, expectativas y requerimientos para la formación avanzada de directivos y docentes*. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 46-66. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862019000100046
- Serrano, B., & Portalanza, Ch. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. *Suma de Negocios*, 5 (11), 117-125. DOI: 10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Sierra Villamil, G. M. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la*

perspectiva del emprendimiento sostenible. Revista Ean, (81), 111-129.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602016000200007

- Soriano, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima laboral de la unidad educativa Emigdio Esparza de Babahoyo – Ecuador. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Cesar Vallejo de Perú. Repositorio Institucional UCV*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51518>
- Sosa, G. (2017). *La Gestión Educativa en el Marco del Buen desempeño Docente.[Tesis de Grado].Universidad Inca Garcilaso de la Vega.*
<http://repositorio.uigv.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T>
- Suárez, E., (2019). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. [Tesis de Grado]. Universidad Nacional de San Marcos*
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10476>
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para directores de I.E. Lance: Gráfico SAC.*
- Urdaneta de Rincón, D., Nava-Reyes, N., Yedra-Granadillo, F., Garcés Pacheco, M., Valles de Rojas, M., & Valle-Giraldeth, D. (2018). *Perfil del directivo como responsable de la supervisión educativa. Revista Panorama, 12(23), 56-80.* <https://doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1200>
- Valderrama, L. (2019). *Estudio de la relación entre el Liderazgo organizacional y la Gestión de una empresa educativa peruana. Iberoamerican Business Journal, 2(2), 20-36.* <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/143>
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.*
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CEGe%203097%20V1%20%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas. (2019). *Liderazgo directivo y gestión escolar en la Institución educativa N° 32466 Matachanca -2019. [Tesis de Grado]. Universidad Nacional Hermelio Valdizán.*
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5800/PPE0>

0237V32.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vila, H (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 –Comas, 2018. [Tesis de Grado]. Universidad Privada Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1*
- Villacis, D. C., & Bravo, N. (2021). *La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. 593 Revista Digital Publisher CEIT, 6(1), 139-155. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/532/652*
- Yarce, J. (2001). *El líder se hace. Cómo desarrollar el espíritu del liderazgo. Instituto Latinoamericano de Liderazgo ILL*
- Zubiría, J. (2015). *La calidad de la educación bajo la lupa. Julián de Zubiría. Magisterio. <http://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/la-calidad-de-la-educacion-bajo-la-lupa>*

ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable I
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP?	Determinar la relación que existe entre liderazgo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	Existe una relación significativa entre liderazgo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	Liderazgo Consultivo Participativo Considerado
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable II
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo consultivo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP?	Determinar la relación que existe entre liderazgo consultivo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	Existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	Gestión Educativa
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo participativo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP?	Determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP?	Existe una relación significativa entre liderazgo participativo y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo considerado y gestión educativa en la IEE José Granda SMP?	Determinar la relación que existe entre liderazgo considerado y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	Existe una relación significativa entre liderazgo considerado y gestión educativa en la IEE José Granda SMP	

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Operacionalización de variable liderazgo

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Estilo consultivo	Discutirá con los docentes antes de emitir una toma de decisiones,	1-6	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)	Bueno 23-30 Regular 15-22 Malo 6-14
Estilo participativo	Considerará que los docentes también tienen tan o igual responsabilidad como el líder. Canalizará opiniones no impondrá su juicio, y a la vez ofrecerá diferentes alternativas de soluciones haciendo participar a todos los docentes. De tal forma que todos participen y se sientan identificados con la institución educativa.	7-12		
Estilo considerado	Tendrá en consideración la identificación de los docentes con su institución educativa. Involucrará a todos sus colaboradores y también los escuchará.	13-18		

Operacionalización de variable gestión educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Planificación	Al realizar la planificación se tendrá en cuenta a todos los implicados dentro de este proceso. Cuando se realice trabajos en el aula o en la institución se establecerán objetivos y metas a corto y a largo plazo luego se evaluarán mediante controles internos.	1-6	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)	Bueno 23-30 Regular 15-22 Malo 6-14
Organización	La organización de la gestión educativa estará orientada a los procesos educativos y a la mejora de la calidad educativa. Se planificará a nivel pedagógico midiendo los productos ofrecidos a la comunidad educativa y por lo tanto a la sociedad. El aprendizaje de calidad será implicado a partir de la idea fundamental de que todos pueden aprender.	7-12		
Calidad	El aprendizaje de calidad debe asegurar que todo estudiante siga desaprendiendo y aprendiendo de manera automática, pudiendo así transferir lo aprendido a otras situaciones y contextos.	13-18		

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA, INSTRUMENTO.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO	
Nombre:	Cuestionario
Autora:	Núñez Altuna Lidia Isabel
Lugar de Aplicación	San Martin de Porras
Aplicación	IEE Jose Granda
Forma de aplicación	Virtual
Administración	Individual
Descripción del instrumento	El instrumento tiene 6 dimensiones y 36 ítems, 3 dimensiones y 18 ítems para cada variable
Escala Ordinal	Likert (1) nunca (2) muy pocas veces (3) algunas veces (4) casi siempre (5) siempre
Rango	(0-20) bajo (21-40) medio(41-70) alto (71-100) muy alto
Fecha de aplicación	Mes de Julio.

CUESTIONARIO: Variable 1 - Liderazgo Directivo

Instrucciones: Estimado(a) docente, esta encuesta es anónima y tiene como objetivo conocer sus apreciaciones con respecto a la gestión educativa, enseguida te presentamos los siguientes ítems para marcar con la más absoluta sinceridad, según tu parecer.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca			
5	4	3	2	1			
Variable 1:			01	02	03	04	05
Nº	Variable: Liderazgo Directivo						
	Dimensión: Consultivo						
1.	El director sociabiliza con sus colaboradores los diferentes temas antes de decidir?						
2.	El director se comunica con sus colaboradores ascendente y descendente conoce su opinión y luego decide?						
3.	El director recoge datos de manera cotidiana?						
4.	El director establece procedimientos formales en lo que ha información se refiere?		Nunca				
5.	El director consulta con sus colaboradores haciéndolos participe y responsables de sus aportes?						
6.	El director solicita aportes para utilizarlos produciendo un efecto positivo en sus colaboradores?						
Nº.	Dimensión :Participativo						
7.	El director analiza con sus colaboradores los diferentes problemas y toma decisiones grupales?						

8.	El director hace notar que cualquier colaborador es tan responsable como el mismo líder?					
9.	El director canaliza opiniones sin imponer sus ideas y da alternativas?					
10.	El director hace partícipe a sus colaboradores en la definición de objetivos y metas?					

11.	El director participa creando un clima de trabajo agradable, motivando a sus colaboradores?					
12.	El director acepta sugerencias y las usa constructivamente dentro de la institución?					
Dimensión: Considerado						
13.	El director involucra a todos sus colaboradores en decisiones y escucha otro punto de vista y lo usa para enriquecer el suyo?					
14.	El director confía plenamente en sus colaboradores los motiva y permite la comunicación?					
15.	El director les consulta sobre la idea de identificarse con la institución motivándolos y destacándolos?					
16.	El director toma en consideración la participación de sus colaboradores en las actividades institucionales?					
17.	El director valoriza la mejora personal y lo considera positivo para el desempeño de sus colaboradores?					
18.	El director considera necesario que todos los docentes deben participar activamente en las actividades de la institución educativa?					

CUESTIONARIO: Variable 2 - Gestión Educativa

Instrucciones: Estimado(a) docente, esta encuesta es anónima y tiene como objetivo conocer sus apreciaciones con respecto a la gestión educativa, enseguida te presentamos los siguientes ítems para marcar con la más absoluta sinceridad, según tu parecer.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca			
5	4	3	2	1			
Variable 2:			1	2	3	4	5
Nº	Variable: Gestión Educativa						
	Dimensión: Planificación						
1	Al realizar la planificación se involucra a todos los colaboradores?						
2	Se considera que los objetivos planificados siempre se cumplen?						
3	Se recuerda siempre dentro de la planificación hacia donde queremos llegar, cómo y qué debemos hacer?						
4	Cuando se planifica el trabajo en el aula se hacen programas a largo plazo?						
5	Se planifica de manera sistemática los lineamientos?						
6	Los procesos pedagógicos programados comprenden en lo general medio plazo y en lo operativo corto plazo?						
	Dimensión: Organización						
7	Dentro de la gestión, la organización está orientada a los procesos pedagógicos?						
8	La organización está encaminada hacia las necesidades educativas?						
9	Se trata a fondo el tema de mejoramiento en los procesos de enseñanza -aprendizaje?						
10	Los productos ofrecidos por la institución se planifican dentro de la organización?						
11	Se organiza la descentralización en los proceso o se centra especialmente en el contexto áulico (aula)?						
12	La organización toma sus decisiones frente a su realidad particular y se enfrenta a ella?						
	Dimensión: Aprendizaje de Calidad						
13	La idea fundamental del aprendizaje de calidad es que todos pueden aprender?						
14	Los lineamientos que el país establece consisten en que todos los estudiantes deben de saber y hacer?						

15	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes aprenden de manera autónoma y lo pueden transferir a otro contexto?					
16	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de medios y nuevas tecnologías para mejorar?					
17	Se le prepara a los alumnos para sus estudios post-secundarios y nuevas oportunidades laborales?					
18	El aprendizaje permite alcanzar metas basada en una evaluación constante?					

ANEXO 3: VALIDACIÓN



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Consultivo								
1	¿El director socializa con sus colaboradores los diferentes temas antes de decidir?	✓		✓		✓		
2	¿El director se comunica con sus colaboradores ascendente y descendientemente conoce su opinión y luego decide?	✓		✓		✓		
3	¿El director recoge datos de manera cotidiana?	✓		✓		✓		
4	¿El director establece procedimientos formales en lo que ha información se refiere?	✓		✓		✓		
5	¿El director consulta con sus colaboradores haciéndolos participe y responsables de sus aportes?	✓		✓		✓		
6	¿El director solicita aportes para utilizarlos produciendo un efecto positivo en sus colaboradores?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Liderazgo Participativo								
7	¿El director analiza con sus colaboradores los diferentes problemas y toma decisiones grupales?	✓		✓		✓		
8	¿El director hace notar que cualquier colaborador es tan responsable como el mismo líder?	✓		✓		✓		
9	¿El director canaliza opiniones sin imponer sus ideas y da alternativas?	✓		✓		✓		
10	¿El director hace participe a sus colaboradores en la definición de objetivos y metas?	✓		✓		✓		
11	¿El director participa creando un clima de trabajo agradable, motivando a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
12	¿El director acepta sugerencias y las usa constructivamente dentro de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Liderazgo Considerado								
13	¿El director involucra a todos sus colaboradores en decisiones y escucha otro punto de vista y lo usa para enriquecer el suyo?	✓		✓		✓		
14	¿El director confía plenamente en sus colaboradores los motiva y permite la comunicación?	✓		✓		✓		
15	¿El director les consulta sobre la idea de identificarse con la institución motivándolos y destacándolos?	✓		✓		✓		
16	¿El director toma en consideración la participación de sus colaboradores en las actividades institucionales?	✓		✓		✓		
17	¿El director valoriza la mejora personal y lo considera positivo para el desempeño de sus colaboradores?	✓		✓		✓		
18	¿El director considera necesario que todos los docentes deben participar activamente en las actividades de la institución educativa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales.** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

ORCID: 0000-0002-0452-5862

24 de junio del 2022

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



Firma del Experto validador
Doctor en Ciencias de la Educación

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Al realizar la planificación se involucra a todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	Se considera que los objetivos planificados siempre se cumplen?	✓		✓		✓		
3	Se recuerda siempre dentro de la planificación hacia dónde queremos llegar, cómo y qué debemos hacer?	✓		✓		✓		
4	Cuando se planifica el trabajo en el aula se hacen programas a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	Se planifica de manera sistemática los lineamientos?	✓		✓		✓		
6	Los procesos pedagógicos programados comprenden en lo general medio plazo y en lo operativo corto plazo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Organización								
7	Dentro de la gestión, la organización está orientada a los procesos pedagógicos?	✓		✓		✓		
8	La organización está encaminada hacia las necesidades educativas?	✓		✓		✓		
9	Se trata a fondo el tema de mejoramiento en los procesos de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
10	Los productos ofrecidos por la institución se planifican dentro de la organización?	✓		✓		✓		
11	Se organiza la descentralización en los procesos o se centra especialmente en el contexto áulico (aula)?	✓		✓		✓		
12	La organización toma sus decisiones frente a su realidad particular y se enfrenta a ella?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CALIDAD								
13	La idea fundamental del aprendizaje de calidad es que todos pueden aprender?	✓		✓		✓		
14	Los lineamientos que el país establece consisten en que todos los estudiantes deben de saber y hacer?	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes aprenden de manera autónoma y lo pueden transferir a otro contexto?	✓		✓		✓		
16	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de medios y nuevas tecnologías para mejorar?	✓		✓		✓		
17	Se le prepara a los alumnos para sus estudios post-secundarios y nuevas oportunidades laborales?	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje permite alcanzar metas basado en una evaluación constante?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Santiago Aquiles Gallarday Morales. DNI: 25514954

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

ORCID: 0000-0002-0452-5862

24 de junio del 2022

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



**Firma del Experto validador
Doctor en Ciencias de la Educación**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Consultivo							
1	¿El director socializa con sus colaboradores los diferentes temas antes de decidir?	X		X		X		
2	¿El director se comunica con sus colaboradores ascendente y descendientemente conoce su opinión y luego decide?	X		X		X		
3	¿El director recoge datos de manera cotidiana?	X		X		X		
4	¿El director establece procedimientos formales en lo que la información se refiere?	X		X		X		
5	¿El director consulta con sus colaboradores haciéndolos participe y responsables de sus actos?	X		X		X		
6	¿El director solicita aportes para utilizarlos produciendo un efecto positivo en sus colaboradores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El director analiza con sus colaboradores los diferentes problemas y toma decisiones grupales?	X		X		X		
8	¿El director hace notar que cualquier colaborador es tan responsable como el mismo líder?	X		X		X		
9	¿El director caracteriza opciones sin imponer sus ideas y de alternativas?	X		X		X		
10	¿El director hace participe a sus colaboradores en la definición de objetivos y metas?	X		X		X		
11	¿El director participa creando un clima de trabajo agradable, motivando a sus colaboradores?	X		X		X		
12	¿El director acepta sugerencias y las usa constructivamente dentro de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Considerado	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El director involucra a todos sus colaboradores en decisiones y escucha otro punto de vista y lo usa para enriquecer el suyo?	X		X		X		
14	¿El director confía plenamente en sus colaboradores los motiva y permite la comunicación?	X		X		X		
15	¿El director les consulta sobre la idea de identificarse con la institución motivándolos y destacándolos?	X		X		X		
16	¿El director toma en consideración la participación de sus colaboradores en las actividades institucionales?	X		X		X		
17	¿El director valora la mejora personal y lo considera positivo para el desempeño de sus colaboradores?	X		X		X		
18	¿El director considera necesario que todos los docentes deben participar activamente en las actividades de la institución educativa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: Alicia Irma Flores Asencios. DNI: 40713179

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación.

ORCID: 0000-0002-4059-155X

24 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico 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.



Firma del Experto validador

Mg. Alicia Irma Flores Asencios

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Al realizar la planificación se involucra a todos los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Se considera que los objetivos planificados siempre se cumplen?	X		X		X		
3	Se recuerda siempre dentro de la planificación hacia donde queremos llegar, ¿cómo y qué debemos hacer?	X		X		X		
4	¿Cuándo se planifica el trabajo en el aula se hacen programas a largo plazo?	X		X		X		
5	¿Se planifica de manera sistemática los lineamientos?	X		X		X		
6	¿Los procesos pedagógicos programados comprenden en lo general medio plazo y en lo operativo corto plazo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
7	¿Dentro de la gestión, la organización está orientada a los procesos pedagógicos?	X	No	X	No	X	No	
8	¿La organización está encaminada hacia las necesidades educativas?	X		X		X		
9	¿Se trata a fondo el tema de mejoramiento en los procesos de enseñanza –aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Los productos ofrecidos por la institución se planifican dentro de la organización?	X		X		X		
11	¿Se organiza la descentralización en los procesos o se centra especialmente en el contexto áulico (aula)?	X		X		X		
12	¿La organización toma sus decisiones frente a su realidad particular y se enfrenta a ella?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD							
13	¿La idea fundamental del aprendizaje de calidad es que todos pueden aprender?	X	No	X	No	X	No	
14	¿Los lineamientos que el país establece consisten en que todos los estudiantes deben de saber y hacer?	X		X		X		
15	¿El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes aprenden de manera autónoma y lo pueden transferir a otro contexto?	X		X		X		
16	¿Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de medios y nuevas tecnologías para mejorar?	X		X		X		
17	Se le prepara a los alumnos para sus estudios post-secundarios y nuevas oportunidades laborales?	X		X		X		
18	¿El aprendizaje permite alcanzar metas basadas en una evaluación constante?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Alicia Irma Flores Asencios. DNI: 40713179

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación.

ORCID: 0000-0002-4059-155X

24 de junio del 2022

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.

Firma del Experto validador
Mg. Alicia Irma Flores Asencios

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Consultivo								
1	El director socializa con sus colaboradores los diferentes temas antes de decidir?	✓		✓		✓		
2	El director se comunica con sus colaboradores ascendente y descendientemente pospone su opinión y luego decide?	✓		✓		✓		
3	El director recoge datos de manera cotidiana?	✓		✓		✓		
4	El director establece procedimientos formales en lo que ha información se refiere?	✓		✓		✓		
5	El director consulta con sus colaboradores haciéndolos participe y responsables de sus aportes?	✓		✓		✓		
6	El director solicita aportes para utilizarlos produciendo un efecto positivo en sus colaboradores?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Liderazgo Participativo								
7	El director analiza con sus colaboradores los diferentes problemas y toma decisiones grupales?	✓		✓		✓		
8	El director hace notar que cualquier colaborador es tan responsable como el mismo líder?	✓		✓		✓		
9	El director canaliza opiniones sin imponer sus ideas y da alternativas?	✓		✓		✓		
10	El director hace participe a sus colaboradores en la definición de objetivos y metas?	✓		✓		✓		
11	El director participa creando un clima de trabajo agradable, motivando a sus colaboradores?	✓		✓		✓		
12	El director acepta sugerencias y las usa constructivamente dentro de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Liderazgo Considerado								
13	El director involucra a todos sus colaboradores en decisiones y escucha otro punto de vista y lo usa para enriquecer el suyo?	✓		✓		✓		
14	El director confía plenamente en sus colaboradores los motiva y permite la comunicación?	✓		✓		✓		
15	El director les consulta sobre la idea de identificarse con la institución motivándolos y destacándolos?	✓		✓		✓		
16	El director toma en consideración la participación de sus colaboradores en las actividades institucionales?	✓		✓		✓		
17	El director valoriza la mejora personal y lo considera positivo para el desempeño de sus colaboradores?	✓		✓		✓		
18	El director considera necesario que todos los docentes deben participar activamente en las actividades de la institución educativa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ARMAS CASTAÑEDA, RICHARD MILLER...

DNI:41348157.....

Especialidad del validador: MG. EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Estadístico..... **ORCID:** 0000-0002-0056-8785...

11 de Julio del 2022

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***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.



Firma del Experto validador
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	Al realizar la planificación se involucra a todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	Se considera que los objetivos planificados siempre se cumplen?	✓		✓		✓		
3	Se recuerda siempre dentro de la planificación hacia donde queremos llegar, cómo y qué debemos hacer?	✓		✓		✓		
4	Cuando se planifica el trabajo en el aula se hacen programas a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	Se planifica de manera sistemática los lineamientos?	✓		✓		✓		
6	Los procesos pedagógicos programados comprenden en lo general medio plazo y en lo operativo corto plazo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Organización								
7	Dentro de la gestión, la organización está orientada a los procesos pedagógicos?	✓		✓		✓		
8	La organización está encaminada hacia las necesidades educativas?	✓		✓		✓		
9	Se trata a fondo el tema de mejoramiento en los procesos de enseñanza –aprendizaje?	✓		✓		✓		
10	Los productos ofrecidos por la institución se planifican dentro de la organización?	✓		✓		✓		
11	Se organiza la descentralización en los procesos o se centra especialmente en el contexto áulico (aula)?	✓		✓		✓		
12	La organización toma sus decisiones frente a su realidad particular y se enfrenta a ella?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CALIDAD								
13	La idea fundamental del aprendizaje de calidad es que todos pueden aprender?	✓		✓		✓		
14	Los lineamientos que el país establece consisten en que todos los estudiantes deben de saber y hacer?	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes aprenden de manera autónoma y lo pueden transferir a otro contexto?	✓		✓		✓		
16	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de medios y nuevas tecnologías para mejorar?	✓		✓		✓		
17	Se le prepara a los alumnos para sus estudios post-secundarios y nuevas oportunidades laborales?	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje permite alcanzar metas basado en una evaluación constante?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ARMAS CASTAÑEDA, RICHARD MILLER

DNI:41348157.....

Especialidad del validador: MG. EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Estadístico..... ORCID: 0000-0002-0056-8785.....

11 de Julio del 2022

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.



Firma del Experto validador
Especialidad

ANEXO 4: CONFIABILIDAD.

PRUEBA PILOTO

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	56
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	48
7	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
9	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	75
10	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	84
11	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	56
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	71
13	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
18	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	83
19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
20	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	83

Alpha 0.981 Itm 18 Sumatoria de varianzas 20.734 Varianza Total 299.65

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	84
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	73
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
9	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	81
10	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	80
11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	48
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
13	4	3	2	1	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	1	1	3	51
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	78
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	71

Alpha 0.950 Itm 18 Sumatoria de varianzas 17.98 Varianza Total 133.456

ANEXO 5: BASE DE DATOS VARIABLE 1 LIDERAZGO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	Sujetos	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		Totales
2	1	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	2	4	4	24	4	5	4	5	5	5	28	77
3	2	4	4	3	3	3	3	20	3	4	5	4	5	4	25	4	4	4	5	5	4	26	71
4	3	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	85
5	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27	76
6	5	4	4	3	4	4	3	22	4	2	4	4	4	2	20	2	3	3	4	2	5	19	61
7	6	3	3	3	3	3	2	17	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
8	7	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	89
9	8	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	4	22	66
10	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
11	10	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	2	4	4	24	4	5	4	5	5	5	28	77
12	11	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12	42
13	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
14	13	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	64
15	14	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	22	67
16	15	4	3	2	3	3	3	18	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	62
17	16	3	3	2	2	2	2	14	3	4	3	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	55
18	17	2	2	2	3	3	3	15	3	3	4	3	2	2	17	3	3	2	2	3	3	16	48
19	18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	4	4	28	81
20	19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	85
21	20	1	3	1	2	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	24
22	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	88
23	22	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	28	84
24	23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	42
25	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	89
26	25	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	87
27	26	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	71
28	27	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	5	5	27	3	2	3	3	3	3	17	70
29	28	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88
30	29	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	79
31	30	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	66
32	31	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	87
33	32	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
34	33	2	2	1	2	3	1	11	3	1	2	1	1	1	9	1	2	1	2	2	2	10	30
35	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
36	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	89
37	36	4	3	4	4	4	3	22	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	68
38	37	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	3	3	5	4	5	5	25	81
39	38	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	21	59
40	39	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	29	82
41	40	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	78
42	TOTALES							0							0							0	0
43								L	I	D	E	R	A	Z	G	O							

VARIABLE 2 GESTION EDUCATIVA

X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
Sujetos	Itm 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Totales
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	81
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	71
3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
5	5	3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	2	3	1	4	65
6	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	48
7	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	84
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	81
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
14	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	74
15	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
16	4	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	65
17	4	5	4	1	4	5	2	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	5	4	4	5	4	3	47
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	77
22	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	5	2	5	5	5	75
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	48
24	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
25	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	66
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	71
28	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
33	2	1	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	1	3	58
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
35	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	87
36	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	66
37	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	77
38	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	70
39	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	79
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
TOTALES																			
										G E S T I Ó N									
										EDUCATIVA									

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CARTA FIRMADA DIRECTOR



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20506180644
INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "JOSE GRANDA"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
TOBIAS JULIO LOPEZ PONTE	DNI: 32612775

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar.

LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo y la gestión educativa en una institución educativa de San Martin de Porres	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autora:	DNI: 08743495
Lidia Isabel Nuñez Altuna	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


Firma:  **MG. Tobias Julio Lopez Ponte**
DIRECTOR GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Nuñez Altuna Lidia Isabel identificada con DNI 08743495; egresada de la Facultad de Educación, Escuela de Posgrado y Escuela Profesional Programa Académico de Maestría de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Trabajo de Investigación /Tesis:

"Liderazgo y la gestión educativa en una institución educativa de San Martín de Porres"

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Lugar y fecha, San Martín de Porras, 9 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor NUÑEZ ALTUNA LDIA ISABEL	
DNI: 08743495	Firma 
ORCID: (ORCID 0000-0002-4540-2017)	

Las filas de la tabla dependerán del número de estudiantes implicados.



ANEXO 7: CARTA DE CONSENTIMIENTO (1 A 2 CONSENTIMIENTOS FIRMADOS Y CON DNI DE PARTICIPANTES)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento:

Yo... *Fernando Rojas William Julian*
identificado(a) con D.N.I. número *40796778* expreso mi aceptación para la

participación en la Investigación Titulada: **Liderazgo y la gestión educativa en una institución educativa de San Martín de Porres de la autora**

Lidia Isabel Nuñez Altuna de la Univ. César Vallejo.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso sólo con fines académicos; razón por la cual decido participar libremente.

San Martín de Porras, _____ de _____ del 2022

.....
Firma de la autora


Firma del participante

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento:

Yo, Miluska Milagras Calle Pinto
identificado(a), con D.N.I. número 08681778 expreso mi aceptación para la

participación en la Investigación Titulada: Liderazgo y la gestión
educativa en una institución educativa de San Martín de Porres
de la autora

Lidia Isabel Nuñez Altuna de la Univ. César Vallejo.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la
finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso sólo con
fines académicos; razón por la cual decido participar libremente.

San Martín de Porres, ____ de ____ del 2022

.....
Firma de la autora

.....
Firma del participante

R	relación	correlación
$r = 0$	No existe	nula
$0,00 < r \leq 0,20$	muy poco intensa	pequeña
$0,20 < r \leq 0,40$	pequeña/apreciab.	baja
$0,40 < r \leq 0,60$	considerable	regular
$0,60 < r \leq 0,80$	intensa	alta
$0,80 < r \leq 1,00$	muy intensa	muy alta

4.- Resultados y conclusiones

Correlaciones

		LIDERAZGO CONSULTIVO	TOTAL GESTION EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO CONSULTIVO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.737**
		N	40
TOTAL GESTION EDUCATIVA	TOTAL GESTION EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	.737**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	40

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

Correlación de Spearman de liderazgo consultivo y gestión educativa

	ρ	p	N
Liderazgo consultivo- Gestión Educativa	0.737	0.001	40

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre liderazgo consultivo y gestión educativa. Esta relación es directa, es decir, a mayor liderazgo consultivo mayor gestión educativa, además la relación es alta ($\rho = 0.737$)

PRUEBA DE NORMALIDAD: KOLMOGOROV

Es una prueba de bondad de ajuste, y permite determinar si los datos provienen de una población con distribución normal

1. Plantear las hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2. Nivel de significancia

confianza 95%

significancia (alfa) 5%

3. Prueba estadística a emplear

Emplearemos la prueba de Kolmogorov -Smirnov

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	p
LIDERAZGO CONSULTIVO	.169	40	.006
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	.161	40	.011
LIDERAZGO CONSIDERADO	.143	40	.039
TOTAL LIDERAZGO	.128	40	.097
TOTAL GESTION EDUCATIVA	.142	40	.042

NIVEL INFERENCIAL

R	relación	correlación
r = 0	No existe	nula
0,00 < r ≤ 0,20	muy poco intensa	pequeña
0,20 < r ≤ 0,40	pequeña/apreciab.	baja
0,40 < r ≤ 0,60	considerable	regular
0,60 < r ≤ 0,80	intensa	alta
0,80 < r ≤ 1,00	muy intensa	muy alta

4.- Resultados y conclusiones

Correlaciones

		LIDERAZGO CONSULTIVO	TOTAL GESTION EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO CONSULTIVO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	TOTAL GESTION EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	.737**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	40

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

Correlación de Spearman de liderazgo consultivo y gestión educativa

	p	p	N
Liderazgo consultivo- Gestión Educativa	0.737	0.001	40

Como $p = 0.001 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre liderazgo consultivo y gestión educativa. Esta relación es directa, es decir, a mayor liderazgo consultivo mayor gestión educativa, además la relación es alta ($p = 0.737$)

Correlaciones

			LIDERAZGO PARTICIPATIVO	TOTAL GESTION EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coefficiente de correlación	1.000	.696**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	TOTAL GESTION EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	.696**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

Correlaciones

			LIDERAZGO CONSIDERADO	TOTAL GESTION EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO CONSIDERADO	Coefficiente de correlación	1.000	.835**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	TOTAL GESTION EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	.835**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

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

Correlaciones

		TOTAL LIDERAZGO	TOTAL GESTION EDUCATIVA
TOTAL LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	.795**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
TOTAL GESTION EDUCATIVA	Correlación de Pearson	.795**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

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