



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones
educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023**

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

AUTOR:

Sanchez Ascensio, Augusto Fabian (orcid.org/0009-0003-5317-395X)

ASESORES:

Mg. Pretell Chavez, Florencia Jesus (orcid.org/0000-0002-6229-2315)

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos (orcid.org/0000-0002-9897-9805)

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

2023

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mis amados hijos por tenerme paciencia y ser el motor y motivo, por estar a mi lado siempre dándome ánimo y fuerzas en mi camino para lograr un escalón profesional más en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los profesores de la Universidad Cesar Vallejo que compartieron su sabiduría a través de sus conocimientos y experiencias, y permitieron cimentar mis conocimientos en la formación académica del doctorado.

A los directores de las instituciones educativas de la red 9, por brindarme apoyo y oportunidad para aplicar los instrumentos de investigación.

A mis hijos, esposa y hermanos que me alentaron para conseguir mis metas y objetivos.

Asimismo, agradezco a la asesora Mg. Florencia Pretell Chávez y al Dr. Daniel Santos Silva Nieve, por su entereza y guía en esta investigación.

El Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023", cuyo autor es SANCHEZ ASCENSIO AUGUSTO FABIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 04-08-2023 06:01:13

Código documento Trilce: TRI - 0630533





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ ASCENSIO AUGUSTO FABIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANCHEZ ASCENSIO AUGUSTO FABIAN DNI: 17543253 ORCID: 0009-0003-5317-395X	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZAS5 el 27- 08-2023 21:52:07

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
Resumo	VIII
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de la Investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.2.1. Primera Variable: Liderazgo Directivo	16
3.2.2. Segunda Variable: Gestión Administrativa.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.3.1. Población.....	19
3.3.2. Muestra.....	19

3.3.3. Muestreo.....	19
3.3.4. Unidad de Análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.4.1. Técnica de recolección de datos.....	20
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	20
3.4.3. Validez.....	20
3.4.4. Confiabilidad.....	21
3.4.5. Interpretación.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos	22
3.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la muestra	19
Tabla 2 Validación del instrumento a través de juicio de expertos	20
Tabla 3 Rango del coeficiente de Alfa de Cronbach.....	21
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 5 Descripción de niveles de la variable Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa.....	24
Tabla 6 Descripción de niveles de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones	25
Tabla 7 Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnova.....	29
Tabla 8 Correlación y significación entre la planificación del desarrollo y el crecimiento urbano	30
Tabla 9 Correlación entre la variable e Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Liderazgo Directivo y sus dimensiones.	13
Figura 2 Gestión Administrativa y sus dimensiones	15
Figura 3 Esquema del estudio de investigación	17
Figura 4 Descripción de niveles de la variable Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa	24
Figura 5 Descripción de niveles de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones	25

RESUMEN

Han sido tiempos difíciles para nuestro país al sobrevivir ante esta Pandemia del Covid-19, con un cambio de gobierno y una crisis política, social y económica que nos ha obligado a cambiar nuestra forma de vida adoptando diversos estilos de liderazgo que resuelvan estas dificultades dentro del campo educativo; para lo cual esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra obtenida fue de 94 docentes de educación básica regular del nivel secundaria, seleccionados por muestreo probabilístico, con la ayuda del instrumento encuesta determinados con datos cuantitativos, que obtuvo el grado de confiabilidad excelente de 0,941 en la prueba de Alfa de Cronbach. Los resultados indican el grado de correlación significativa correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,471$; Sig. = 0,000) entre las variables. El resultado es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,05$; por lo tanto, las dos variables están correlacionadas positivamente. En conclusión, el estudio contribuye en la gestión administrativa sobre Liderazgo Democrático, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Participativo y Liderazgo Carismático.

Palabras clave: Liderazgo democrático, liderazgo transaccional, liderazgo participativo y liderazgo carismático.

ABSTRACT

It has been a difficult time for our country to survive the Covid-19 pandemic, with a change of government and a political, social and economic crisis that has forced us to change our way of life by adopting different leadership styles to solve these difficulties within the educational field; for which this research aimed to determine the relationship between Executive Leadership and Administrative Management of the educational institutions of Network 9 of the district of La Victoria, Lima 2023. The approach used was quantitative, using a descriptive correlational design. The sample obtained was of 94 teachers of regular basic education at the secondary level, selected by probabilistic sampling, with the help of the survey instrument determined with quantitative data, which obtained an excellent reliability of 0.941 in the Cronbach's Alpha test. The results indicate the degree of significant correlation considerable positive correlation with a Spearman's Rho correlation coefficient ($\rho = 0.471$; Sig. = 0.000) between the variables. The result is statistically significant at the $p < 0.05$ level; therefore, the two variables are positively correlated. In conclusion, the study contributes in the administrative management on Democratic Leadership, Transactional Leadership, Participative Leadership and Charismatic Leadership.

Keywords: Democratic leadership, transactional leadership, participative leadership and charismatic leadership.

I INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo es considerado como un estilo de la gestión escolar incide en procesos de comunicación abierta donde el líder indica que, cómo cuando o dónde realizar acciones que permitan solucionar diversos problemas que los aquejan en los colegios, impidiendo muchas veces desarrollar las metas establecidas en el marco del buen desempeño de directivos establecidos por el ministerio de educación. (Minedu, 2014 p.30)

A nivel mundial, según las Naciones Unidas en su fondo para la Infancia ([Unicef], 2022) informó sobre esta crisis que ha atravesado la humanidad debido a esta amenaza del COVID-19, 405 millones de niños escolares no alcanzaron a culminar sus estudios y 147 millones abandonaron las escuelas debido a las muertes de apoderados de familia y por lo tanto perdieron el año escolar. Afirma que en las instituciones educativas se ejerza un liderazgo directivo que procure el manejo de la gestión escolar de manera democrática entre autoridades y jefes de estado, capacitaciones para implementar estrategias que ayuden al retorno de estudiantes a los colegios haciendo una Gestión Administrativa consciente por cada Directivo responsable de estas instituciones.

A nivel de América Latina, la Unicef (2020) reportó 137 millones de estudiantes escolares no recibieron educación presencial. Esto afectó drásticamente a la educación amenazando a su futuro ocasionando una catástrofe generacional, como profundas consecuencias para la sociedad en que se desarrolla. Para ello, las Naciones Unidas en su Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) convocó a los líderes que administran la educación escolar de cada país para brindarles toda la información científica y capacitación requerida para usarla durante su gestión y puedan tomar decisiones que conlleven a la continuidad de la educación en nuestro continente.

A nivel de Nacional, el Perú en marzo del 2020, se paralizaron todas las actividades, en el sector educación se capacitó a directores de los colegios para que asuman un Liderazgo coherente a las necesidades urgentes de demandaba la educación virtual para nuestros estudiantes. Es evidente que nuestro país no estaba preparado para enfrentar esta calamidad, donde nuestro sistema educativo no pudo alcanzar una educación virtual de calidad debido a que más de la mitad de docentes del magisterio no contaban con los medios tecnológicos para el

soporte de software y también con una capacitación docente en educación virtual, para lo cual muchos debieron de aprenderlo de manera empírica a pesar de las diversas capacitaciones y clases generadas por el Ministerio de Educación que solo sirvieron de ensayos o propuestas para recuperar el tiempo perdido y justificar el presupuesto destinado al sector Educación. (Minedu, 2020)

El retorno a la presencialidad obligó a los directivos de las instituciones a asumir nuevos retos en la pospandemia entre los que destacan la pérdida de aprendizajes, escaso desarrollo de habilidades socioemocionales a causa de la falta de interacción entre docentes y estudiantes en marzo del 2022, por otro lado, la afectación en habilidades socioemocionales, como consecuencia de la falta de comunicación con sus compañeros como de sus maestros y más alarmante el estado socioemocional de los estudiantes en donde el Colegio de Psicólogos del Perú, informa que más del 80% de colegios no cuentan con un psicólogo, aun cuando la Ley N.º 29719 establece como mínimo la designación de un profesional de la salud mental por colegio. Conforme ha pasado el tiempo aumentan los problemas sociales en nuestros escolares que egresan con un bajo rendimiento académico como consecuencia de una deficiente gestión y Liderazgo en Directivos y maestros. (Minedu, 2020).

Las escuelas del distrito de La Victoria no son ajenas a esta realidad, sumando a ello altos grados de inseguridad ciudadana, consumo de drogas y diversos problemas sociales que influyen en la educación escolar, evidenciando la falta de liderazgo directivo y gestión administrativa. Frente a esta problemática descrita nos planteamos el siguiente problema general : ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Democrático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023?, y los problemas específicos:¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023?, ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023?, ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023?

La justificación teórica permite generar y construir aportes teóricos relacionados con el Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa vinculando

datos relacionados a las variables Liderazgo Directivo (Liderazgo democrático, transaccional, participativo y/o carismático), y la Gestión Administrativa (planificación, organización, dirección y control institucional), en fuentes bibliográficas como libros, artículos académicos, pronunciamiento de instituciones gubernamentales del Perú como de otros países del mundo; permitiendo conseguir definiciones y conceptualizaciones teóricas de las variables como sus dimensiones, dando el valor a las teorías de diferentes autores citados, para contrastarlos con los resultados obtenidos, sus discusiones y recomendaciones ante este estudio.

La justificación práctica permitió la implementación de estrategias y recomendaciones que promuevan el Liderazgo Directivo y una recomendada Gestión Administrativa permite impactar positivamente en los profesores de la Red del distrito de La Victoria. Este estudio fue importante porque dio aportes a la institución educativa potenciando estrategias bien implementadas para aplicarlas en diversas situaciones del contexto del campo de acción como la praxis docente, incrementando resultados favorables en la Gestión de los Directivos.

La justificación metodológica de la actual investigación aplicó un cuestionario para medir cada variable, como las dimensiones con sus determinados indicadores, que a continuación sean procesadas estadísticamente y finalmente analizar los resultados para determinar las formas en que el Liderazgo Directivo contribuye al incremento de los conocimientos científicos de este estudio. Por tanto, este estudio servirá como referencia y de ayuda a investigaciones futuras colaborando como fundamentos esenciales para ayudar a futuros líderes Directivos y concientizar su Gestión Administrativa en su centro de labores.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023. Además, como objetivos específicos, (a) Determinar la relación existe entre el Liderazgo Democrático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023; (b) Determinar la relación existe entre el Liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023; (c) Determinar la relación existe entre el Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023 y (d) Determinar

la relación existe entre el Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023.

La hipótesis general: existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red del distrito de La Victoria, 2023; las hipótesis específicas son: (a) existe relación significativa entre el Liderazgo Democrático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023;(b) Liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023; (c) existe relación significativa entre Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023 y (d) existe relación significativa entre Liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa en instituciones educativas de la Red 9 del distrito de La Victoria, 2023.

II MARCO TEÓRICO

De un contexto con trasfondo internacional, tomamos como antecedentes a Ramírez et al. (2023), quienes realizaron un estudio orientado a analizar las estrategias desarrolladas en la dirección administrativa del Colegio Indígena de Ujarras en Costa Rica. Esta estrategia aborda las necesidades dentro del contexto cultural de la institución y la cosmovisión indígena integrada en la institución. Adopta un enfoque cualitativo y descriptivo. En consecuencia, surge la necesidad de transformar la gobernanza de esta institución, tomando en cuenta las identidades culturales indígenas y fortaleciendo el Liderazgo estratégico de los gestores educativos. Concluyeron que los centros educativos indígenas necesitan de gestores que propongan estrategias de correlación metodológica en todas las materias para promover la cultura comunitaria. Además, que necesitan de formación del profesorado y asesoramiento para el trabajo en el aula; alcanzar la excelencia y la calidad en la enseñanza y aprendizaje requiere también integrar los diferentes actores del proceso educativo, sociedad, familia y docentes.

También Silva y Cabrera (2023), realizó un trabajo de investigación sobre los problemas que afrontan las escuelas públicas, por falta de un plan estratégico relacionado a la Gestión Administrativa, ya que sus directores no cumplieron con políticas necesarias para alcanzar metas, con el fin de mantener sus principios, pero sobre todo con el objetivo de elevar la nivelación y más postulantes de admisión en la Universidad Nacional de Chimborazo del Ecuador. Este estudio se centró en una exploración inicial abstracta conceptualizando a la Gestión Administrativa como la capacidad de planificación, dirección, organización y control, para la satisfacer necesidades urgentes en su institución. Su enfoque exploratorio, identificando la problemática existente. Los resultados se analizaron e interpretaron mediante tablas de frecuencia y gráficos; se concluyó que existe asociación entre planificación estratégica y gestión, y su significancia en muy buena relación.

En una forma similar, Rivera (2022) realizó un estudio para determinar la relación entre planificación estratégica y gestión de fondos en Guayaquil, Ecuador en el 2022. La metodología es básica con diseño transversal, no experimental correlativo. Referente a la población y muestra fueron 42 docentes. Dos cuestionarios validados por revisión por pares y validados con la prueba alfa de Cronbach sirvieron como instrumentos para la data. Los resultados de la variable

planeación estratégica es 26.1% mala, 50.0% normal y 23.9% buena. La variable gestión muestra que el 21,7% se considera pobre; 52,2% regular y 26,1% bien. Como resultado su correlación de Spearman (ρ), fue positiva con un valor muy fuerte de 0,963 entre la planificación estratégica y la Gestión Administrativa.

De manera similar, Guerrero y Martínez (2021) realizaron un estudio para analizar la Gestión Administrativa en centros educativos en Costa Rica. El objetivo fue examinar cómo profesores y directivos perciben la gestión interna. Su metodología es un enfoque combinado que involucra el análisis de datos cuantitativos con un diseño no experimental transversal. Compuesta por 192 docentes. El cuestionario se utilizó como herramienta y agrupadas en seis entrevistas con altos Directivos de instituciones educativas públicas de Costa Rica. Esto demuestra que, a pesar de las recomendaciones por parte de su Ministerio de Educación Pública causa problemas de formación, infraestructura y recursos presupuestarios que brinda el Estado, el personal docente desconoce las funciones inherentes a la gobernabilidad. Concluyeron que es importante el entendimiento mutuo entre docentes y directivos para elevar la gestión administrativa en su institución.

Por otro lado, Weinstein et al. (2019) realizaron un estudio sobre el Liderazgo Directivo ejecutadas en una década en Chile, destinadas a fomentar el Liderazgo educativo. Este artículo de revisión analiza sistemáticamente estudios relacionados al Liderazgo educativo, basados en investigaciones empíricas y obtenidos de revistas indexadas entre el año 2008 al 2019. Estos actores principales en este estudio han sido los Directivos de las escuelas municipales. Esto concluye que es necesario tomar medidas de consolidación que les permitan desarrollar de manera urgente estrategias para una aceptable gestión directiva.

En el contexto nacional, nos remitimos a Ruíz (2021), en la cual su estudio cuyo estudio buscó identificar la relación entre Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa en colegios de educación primaria de Villa el Salvador, Lima, 2019. Su diseño fue no experimental y con un nivel descriptivo. La metodología utilizada fue el método hipotético-deductivo. Concluye que existe una estrecha conexión entre las variables.

Como señala con Grández (2021), efectuó una investigación sobre la variable Gestión Administrativa. Cuyo objetivo fue analizar esta variable. De tipo de

correlación descriptiva Su método utilizado se basa en un enfoque cuantitativo con nivel descriptivo. Como resultado, quedó claro que la Gestión Administrativa resultado "normal" con un 42,0% y sus dimensiones planificación, organización, planeación y dirección con resultados "regulares" con entre un 47,2%. Se concluye que el análisis de la gestión administra de la institución fue prominentemente regular y que sus dimensiones, presentaron grandes deficiencias en esta institución.

Por otro lado, Peralta et al. (2023) realizó un estudio orientado a brindar servicios educativos de alta calidad, buscando administradores y docentes que brinden servicios de educación básica de alta calidad, con el fin de preparar adecuadamente a sus estudiantes. Su finalidad fue demostrar en como influye la gestión administrativa en la gestión educativa. Como base tuvo la revisión de artículos científicos obtenidos en Scielo, Scopus, Redalyc y Latindex, desarrolladas en América Latina. El resultado fueron 10 artículos indexados en Scielo, Latindex y Redalyc. Estas conforman muy buenas ideas para esta revisión, con investigaciones realizadas en Costa Rica, Colombia, Ecuador y Perú. Se concluye que cuando hay una buena gestión en el ámbito administrativo mediante una correcta orientación, comunicación y utiliza eficazmente todos sus recursos, existirá como producto una buena armonía y convivencia entre Directivos, docentes y personal administrativo en la institución.

Por su parte, Sante (2022) hizo un estudio de Liderazgo orientado a la Gestión Administrativa, buscando conocer la influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa, aceptando estudiantes con discapacidades y discapacidad severa; sensibilizar sobre la importancia del Liderazgo a los niveles gerenciales y ejecutivos de esta organización, facilitando el registro del pasado a partir de las experiencias de vida. Su estudio fue básico y descriptivo con alcance correlativo no experimental. Su población con 44 empleados de la fábrica. Se utilizó como herramienta un cuestionario. El coeficiente de correlación fue 0,863, con nivel alta y directa entre sus variables. Se concluye que el Liderazgo fue prominentemente alta y que sus dimensiones, presentaron deficiencias en esta institución.

Desde otro enfoque, Akintui (2023) examinó la conexión entre el liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes en las escuelas de la red Nuevo Belén en el distrito de Imaza, ubicado en la selva de Perú. Su estudio fue básico

con un diseño descriptivo correlacional. En cuanto al Liderazgo, dirección y ejecución del trabajo, hay un 39,5% de malos líderes y un 23,7% de mala ejecución. Se realizó la prueba chi-cuadrado de SPSS con un estadístico de prueba de 35.473 con una probabilidad “p” de 0.000, donde su significancia de 0.05 es menor, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 , concluyendo que las dos variables están relacionadas.

En estos tiempos existen muchos problemas sociales y de convivencia en instituciones educativas como consecuencia de una mala praxis que generan los Directivos de los colegios por falta de conocimiento como de una preparación profesional con cualidades de Liderazgo para resolver las dificultades del día a día es estas instituciones, donde generalmente se sigue una hoja de ruta y orientaciones otorgadas por el Minedu donde solo refleja una serie de rutinas que conllevan al exceso de documentación y trabajo docente, trayecto en la disconformidad causando muchas veces un conflicto entre Directivos, docentes y padres de familia. Muchas veces este Liderazgo se confunde con solo dar órdenes y saturar al personal docente y administrativo con el trabajo excesivo de campo bajo reglamentos institucionales que muchas veces no se adecuan a la realidad problemática de cada comunidad educativa.

Es muy importante entender que el director desarrolla capacidades de líder Directivo cuando establece objetivos claros y tiene como metas alcanzar el beneficio del personal del colegio y de su comunidad educativa. Estas bases fueron considerados como un gran motivo para crear la “Escuela Nacional de Liderazgo Escolar”, en Inglaterra en 1990, fortaleciendo a la formación de manera significativa a autoridades y Directivos de estas casa de estudio, pero a pesar de su participación en estas instituciones continuaron los problemas porque otros aspirantes que ocupaban cargos Directivos provenientes de un programa denominado Future Leader, en donde su objetivo era una mentoría dirigida, muy práctica, a solo acatar normas establecidas con un Liderazgo guiado, programado por cuatro años y como requisito para ser directores, pero que lamentablemente este sería una estrategia pobre en Gestión Administrativa para la formación profesional vinculadas a estas autoridades de Instituciones educativas. (Saavedra, 2017).

Estas dificultades son un ejemplo vivo de la importancia que se le debe dar al papel de los Directivos de una institución como líderes organizacionales comprometidos con el avance de su institución. Sin embargo, aunque persisten los problemas debido a la exagerada capacitación que sufren estos profesionales recientemente en el sector de educación; y también últimamente se ha gastado e invertido en grupos de patronato para garantizar una correcta gestión de los recursos de la institución y la presencia de los padres participando en la supervisión, lo que garantiza el buen desempeño, la competencia académica y didáctica, estructura de grados o niveles y manejo de materiales didácticos que repercuten en el crecimiento exitoso de quienes trabajan en instituciones educativas.

El Liderazgo de los directores es determinante en cada institución para llegar a ser buenos actores, capaces de administrar y ser productivos en su gestión directiva. Según la Ley de Educación, las escuelas públicas comúnmente son dirigidas por un director a cargo bajo responsabilidad y que en determinados casos no conducen su Liderazgo adecuadamente con acorde a las necesidades de estos colegios, porque no logran una gestión del cambio en el trabajo colectivo de los docentes y no posee estrategias para manejar bien la institución que dirigen. (Ley General de Educación N° 28044, 2003)

Desde el 2010 el Perú, ha invertido de manera excesiva en talleres y capacitaciones formativas para Directivos de escuela, contemplados en los programas del Minedu. Se implementó en 1997 al 2007 con el propósito que los directores adquieran un buen manejo de instrumentos de gestión, reflejados especialmente en el Proyecto educativo institucional (PEI) considerado de manera exitosa en países del mundo. Así mismo, el Ministerio de Educación implementó otros cuatro programas en las regiones de Lambayeque, Arequipa, Cusco y Moquegua denominado Escuela de directores, para formar líderes éticos y sobre todo capaces de desarrollar una gestión de calidad mediante sus capacidades gerenciales y profesionales. (Ministerio de Educación, 2016)

Por otro lado, en el 2008 en Perú, el Programa Estratégico de Logros de los aprendizajes (PELA), tuvo como finalidad fortalecer los aprendizajes en los colegios desde la Gestión Administrativa. (Minedu, 2013). Desde otra perspectiva, el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE), realizó el diplomado enfocado en Gestión Empresarial para fortalecer capacidades en Directivos mediante

estrategias relacionadas a la Gestión Administrativa en sus centros de trabajo. Participaron más de 500 directores de Lima y provincias a nivel nacional. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2021)

De manera similar Universidades Nacionales y privadas del Perú han realizado diplomados para directores con la intención de fortalecer a su gestión educativa; pero, pese a que muchos directores de manera particular o de manera auspiciada por el estado en su formación académica, no se les ha realizado un seguimiento o un debido acompañamiento que evidencie sus experiencias formativas adquiridas en estos programas mencionados.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2022) ha planteado una nueva reforma educativa para buscar la transformación de gestión directiva en los colegios a través de herramientas virtuales estratégicas de control, teniendo como instrumento primordial al “Marco del Buen Desempeño del Directivo”, experiencia tomadas de corrientes y tendencias internacionales, basada en avances que existen en la actualidad en el país como base a un enfoque por resultados y por su puesto al famoso enfoque y soporte de sus desempeños. (Minedu, 2014)

Desde el ámbito local, directores de las escuelas públicas del distrito de La Victoria, tienen muchas dificultades para adaptarse al “Marco del Buen Desempeño del Directivo” porque no se adaptan a su realidad o no poseen habilidades de líder para desarrollarlas. Este instrumento se ha estructurado desde dos dominios, con siete competencias y sus veintiún desempeños. Aquí se observa en su mayoría de las debilidades en los directores por sus deficientes habilidades de Liderazgo, con dificultades en el trabajo de equipo, como también para organizar o delegar funciones específicas a su personal docente como administrativo; por otro lado, posee también dificultades para entablar una comunicación asertiva la comunidad, pero sobre todo con los padres de familia, con respecto a problemas de aspecto económico, social y emocional. Si los líderes no motivan y comprometen a los docentes a proponer, organizar e implementar un plan de trabajo anual, la escuela no formará los comités necesarios para trabajar de manera organizada. En otras palabras, los Directivos deben esforzarse por ser asertivos y bien recibidos por el personal administrativo para que se pueda lograr una buena gestión con el apoyo de los docentes mediante su participación activa. Así mismo el director busca siempre el trabajo colaborativo con los profesores, administrativos, autoridades su

comunidad y padres de familia, siendo indispensable para generar cambios no solo en la sociedad sino primordialmente en los estudiantes como actor en la comunidad donde se desarrolla, brindándoles un trabajo de calidad educativa que beneficie a todos.

Para el desarrollo de la primera variable en este estudio se definió algunos conceptos de Liderazgo Directivo. Según, Miras-Teruel & Longás-Mayayo (2020), consideró al Liderazgo Directivo como la capacidad de la persona que está a cargo en la escuela, para motivar a su equipo y tratar de alcanzar con su visión institucional como de establecer los objetivos necesarios para conseguirlos. Estos influyen positivamente en el profesor y el nivel académico de los estudiantes. Es por ello que los muchos países están tratando de mejorar la calidad administrativa educativa, desde reclutar candidatos con Liderazgo adecuados hasta asumir más responsabilidades en el Liderazgo escolar. De manera similar Navarro-Corona (2016), lo define como una persona que es capaz de tomar el Liderazgo de una escuela para fortalecer los aprendizajes de los alumnos; este considera como respaldo el PEI y tiene muy bien definido su misión y visión institucional. En congruencia, Franco & Alvarado (2021) considera que el Liderazgo Directivo considera siempre con responsabilidad informar a sus asociados sobre lo que sucede en el día a día y siempre debe dirigirse a ellos con autoridad firme.

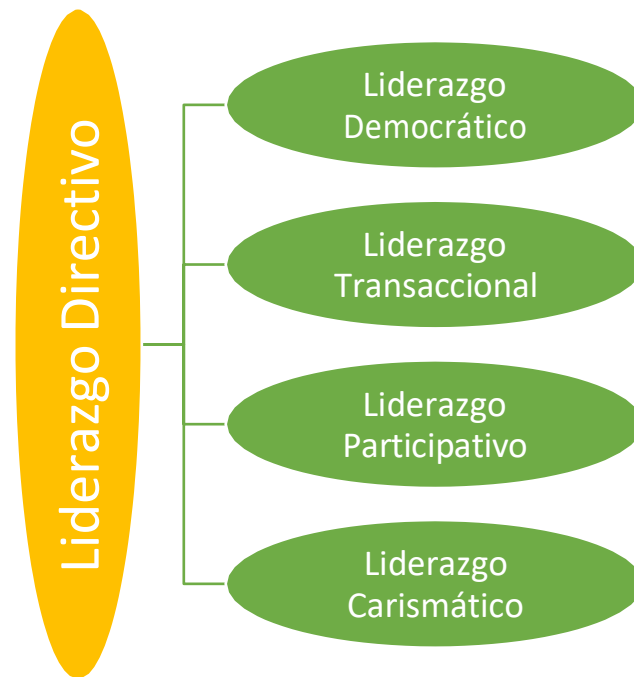
Según (Salcedo, 2018), sostiene que el Liderazgo es una forma de influencia en los demás, con la capacidad de manejar diversos conocimientos y habilidades que posee los Directivos, para luego convertirlo en una persona más productiva. Por otro lado, Ander-Egg citado por Mori (2018) citado por manifiesta que el Liderazgo lo ejerce el líder que tiene carisma que lo hace destacar de los demás. Así mismo, Grados (2018). el Liderazgo también toma diferentes formas según la situación, ya que alguien puede liderar un grupo y seguir a otro. Así como algunas personas pueden influir en otras, cuando cumplen con un determinado papel, pero que carecen del mismo Liderazgo cuando pasan hacia otras áreas de actividad.

En cuanto a la importancia del Liderazgo Directivo en la educación, la UNESCO (2018), menciona que se debe buscar mejores habilidades reclutando líderes que puedan liderar con los nuevos cambios adaptados en sus procesos de nuevas realidades. Esto quiere decir, que busca construir una Red de personas sensibles que tengan una mentalidad positiva, que quieran trabajar para la escuela,

que luchen por una educación de calidad y que estén dirigidas por líderes que puedan integrar bien la escuela en la comunidad. Para Indeed (2023), sostiene que el Liderazgo Directivo es importante porque puede incentivar, motivar, unir y transformar a determinados grupos de personas.

Figura 1

Dimensiones del Liderazgo directivo



En la 1ra dimensión denominado Liderazgo democrático, también conocido como gestión participativa porque anima a más personas a participar en la toma de decisiones. Liderazgo democrático significa conocer las opiniones de todos integrantes o miembros de un determinado equipo antes de decidir las políticas de gestión a implementar. (Asana, 2022)

En la 2da dimensión denominado Liderazgo transaccional viene a ser una forma de gestión porque prioriza el orden, lo estructura y lo planificación con un propósito trazado. Estos líderes les dicen qué hacer a sus miembros y prioriza la gobernanza del statu quo en lugar de desafiarlos. Este tipo de gestión se basa en un sistema de premios como de recompensas para motivar a los miembros de sus diversos equipos. El Liderazgo transaccional prestar atención a los intereses de los miembros de su equipo. Esto motiva mucho a trabajar duro por un beneficio o recompensa. (Asana, 2022)

En la 3ra dimensión denominado Liderazgo participativo es un método administrativo caracterizado por la participación y consenso de sus adeptos en la toma de decisiones. A su vez, es característico del líder participante que escucha a su equipo y toma en cuenta todas las opiniones para lograr las metas propuestas. Por lo tanto, la implementación de este tipo de Liderazgo requiere la consulta periódica de la opinión de cada miembro del equipo dentro de las competencias y áreas de intervención antes mencionadas. (González, 2021)

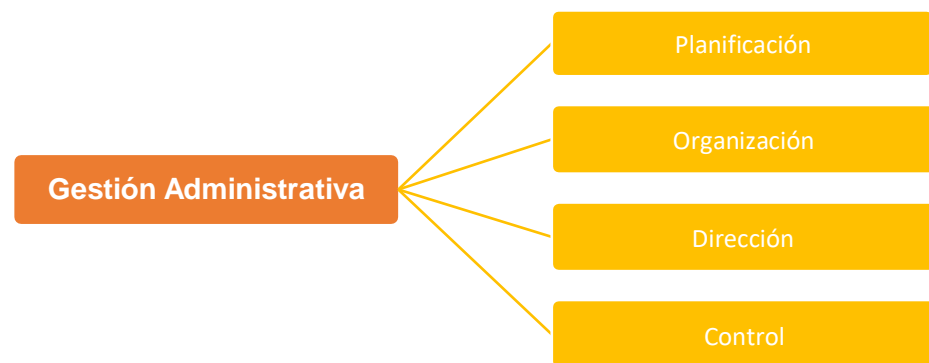
En la 4ta dimensión denominado Liderazgo carismático, es la capacidad de hacer felices a los trabajadores; este es elegido por su capacidad de seducción y encanto. Además, se distingue porque hace felices a otras personas; puede generar muy buenos resultados en una institución. Es capaz de hacer que los trabajadores muestren lo mejor de sí. Inspiran y utilizan una comunicación no verbal para motivar; son visionarios. El grupo se reúne alrededor de este líder por su simpatía, como por sus buenas habilidades de comunicación y carisma. Es interesante la manera de pueden cambiar la realidad cuando dan soluciones a las necesidades, aspiraciones, metas en común de los empleados. El problema es que perdonan sus errores emocionales fácilmente pero luego esto va sumando no son capaces de resolver problemas de carácter técnico. Este tipo de acciones se desvían de los objetivos con fin de resultados por sus capacidades. (Ledesma, 2018)

En la segunda variable denominada Gestión Administrativa enmarcaremos definiciones conceptuales que se pueden desprender algunas conceptualizaciones como la de Chiavenato (2021) quien la describe como la realización de acciones necesarias con el objetivo alcanzar resultados más eficaces y económica posible. Además, señala que tiene como principio el proceder las cosas por ambiente de la laboriosidad de los empleados, mediante equipos organizados que buscan fuerza y eficacia de manera positiva. De esta misma manera, Silva (2018) sostiene que la Gestión Administrativa rastrea con prudencia y tacto diversos objetivos que permitan aplicarse en sus instituciones. También Barrionuevo (2018) menciona que la cantidad de acciones y procedimientos en la gestión educativa se asemeja a circunstancias para buscar la unión de un acuerdo administrativo. Desde esta perspectiva, Ruiz (2021) mantiene que la Gestión Administrativa se encuentra involucrada por una determinada cantidad de acciones con la determinación de

apuntalar a una sinceridad necesidad que se busca. Así mismo según Galindo (2018) manifiesta que un proyecto de ideas y principios, son herramientas fundamentales para desarrollar fortaleza y fuerza de equipo en cualquier conjunto organizacional. Además, (Stoner, 2015) lo interpreta como la utilización de ingresos para destinarlos y administrarlos mediante una planeación, la gestión y organización de labores donde se involucren a los miembros de una organización o institución. Esto es denominado Gestión Administrativa, porque se determina la utilización de los ingresos convenientes para destinarlos a fines propuestos.

Figura 1

Dimensiones de la Gestión Administrativa



III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se efectuó un estudio básico porque su propósito es analizar la problemática a través de las teorías el fin de encontrar una solución práctica. (Sánchez et al., 2018). De acuerdo con Valderrama (2015) el inicio de una investigación parte desde el marco teórico indagando sobre otras para plantear nuevas teorías o emplear las que existen para obtener nuevos conocimientos de carácter filosófico como científico. También afirma que debe de contrastar otros aspectos para la obtención de un conocimiento puro para recolectar los datos.

Se empleó el método hipotético deductivo porque fue parte las hipótesis para luego tomar los resultados como referencias y llegar finalmente a las conclusiones. (Hernández y Mendoza, 2018). Sostienen que el método conduce a obtener los objetivos propuestos recurriendo reglas debidamente bien organizadas.

Se empleó un enfoque cuantitativo, mediante análisis y procesos estadísticos para describir la relación entre ambas variables. Así mismo, Hernández et. al. (2014) señala que, para obtener las afirmaciones hechas desde las bases teóricas, de manera forma lógica y organizada como sistematizada se debe de proponer un enfoque cuantitativo el cual permitió establecer modelos de comportamiento que fueron sometidos en esta investigación.

3.1.2. Diseño de la Investigación

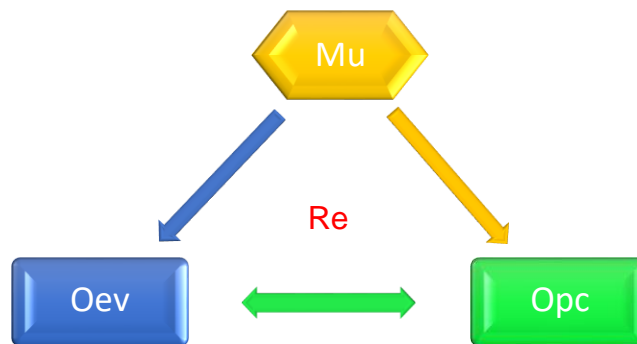
Se empleó un diseño no experimental ya que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables, donde se pudo observar como analizar los fenómenos de manera natural. (Fuentes-Doria et al,2020).

Tuvo un nivel descriptivo correlacional, que proporcionó información que se presentó entre las variables como a la vez de manera específica y describió los fenómenos correlacionales con sus conceptos. Tuvo un corte transversal para obtener información en el tiempo previsto. (Fuentes-Doria et al., 2020)

Se consideró un enfoque cuantitativo. Tuvo como base al paradigma positivista porque busca su medición y cuantificación para obtener y proponer nuevas hipótesis y como consecuencia se pueda desarrollar teorías. (Arispe et al, 2020)

Figura 2

Esquema del estudio de investigación



Mu: Muestra de la investigación

Om: Observación Liderazgo Directivo

Opc: Observación Gestión Administrativa

Re: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Primera Variable: Liderazgo Directivo

Definición conceptual

Según, Miras-Teruel & Longás-Mayayo (2020), han definido al Liderazgo Directivo, como una capacidad de la persona que está a cargo en la escuela, para motivar a su equipo en la realización de la visión institucional y establecer objetivos necesarios para conseguirlos.

Definición operacional

Se consideraron cuatro dimensiones: Liderazgo Democrático, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Participativo y Liderazgo Carismático, recopilando información mediante un cuestionario de 20 preguntas en 5 índices de medición por cada dimensión.

Indicadores

Los indicadores fueron elementos que representaron rasgos para determinar una medida que nos permitió estudiar y cuantificar las dimensiones de una variable.

Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

Dimensiones	Indicadores
D1. Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none">○ Abierto al Dialogo○ Empatía○ Fomenta el trabajo en equipo
D2. Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none">○ Monotonía en el trabajo.○ Conformismo con lo habitual.○ Poca iniciativa para el cumplimiento de responsabilidades.
D3. Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none">○ Docentes seguros de sí mismos.○ Nivel de evolución de las relaciones interpersonales.○ Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos.
D4. Liderazgo carismático	<ul style="list-style-type: none">○ Docentes con sentido de responsabilidad.○ Docentes contentos con el trabajo.○ Docentes seguros de sí mismos.

Fuente: Propia

Escala de medición

La escala fue ordinal porque se utilizó datos que mostraron propiedades nominales teniendo un sentido de orden o jerarquía. La variable tomó valores enteros desde 1 a 5, por tanto se empleó lo siguiente:

Valor	1	=	en profundo desacuerdo
Valor	2	=	en desacuerdo
Valor	3	=	neutral
Valor	4	=	de acuerdo
Valor	5	=	realmente de acuerdo

Para esta variable no existe sentido de operaciones aritméticas, pero sí se tiene sentido en el orden. (Anderson, 2017)

3.2.2. Segunda Variable: Gestión Administrativa.

3.2.2.1. Definición conceptual

De acuerdo con Chiavenato (2021) define como la realización de acciones necesarias para obtener ciertos resultados, de manera eficaz y económica posible". (p. 18)

3.2.2.2. Definición operacional

Se consideraron cuatro dimensiones que son la planificación, la organización, la dirección y el control el cual se utilizó también un cuestionario con veinte preguntas con escala ordinal y cinco índices para medir por cada dimensión.

Del Liderazgo Directivo se consideró cuatro dimensiones mencionadas. Se obtuvo información del cuestionario con veinte preguntas con una escala ordinal y cinco índices para medir por cada dimensión.

Para medir de la Gestión Administrativa Liderazgo Directivo consideró las cuatro dimensiones mencionadas. Se obtuvo información del cuestionario con veinte preguntas con una escala ordinal en una politómica con cinco índices.

Indicadores

Los indicadores fueron elementos que representaron rasgos para determinar una medida que nos permitió estudiar y cuantificar las dimensiones de una variable.

Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Indicadores
D1. Planificación	<ul style="list-style-type: none">○ Planes estratégicos.○ Planes operativos.○ Presupuesto.
D2. Organización	<ul style="list-style-type: none">○ Reglamento interno de trabajo.○ Técnicas de selección del personal.○ Manejo del recurso humano.
D3. Dirección	<ul style="list-style-type: none">○ Estilo de liderazgo.○ Comunicación y clima laboral.○ Trabajo en equipo.
D4. Control	<ul style="list-style-type: none">○ Control estratégico.○ Control presupuestal.○ Control de calidad.

Fuente: Propia

Escala de medición

La escala fue ordinal porque se utilizó datos que mostraron propiedades nominales teniendo un sentido de orden o jerarquía. La variable tomó valores enteros del 1 al 5, donde:

Valor	1	=	en profundo desacuerdo
Valor	2	=	en desacuerdo
Valor	3	=	neutral
Valor	4	=	de acuerdo
Valor	5	=	realmente de acuerdo

Para esta variable no existe sentido de operaciones aritméticas, pero sí se tiene sentido en el orden. (Anderson, 2017)

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Según Condori-Ojeda, (2020), se refieren a elementos de estudio de un campo específico. Con esta concepción la población se determinó tipo finita, donde participaron 150 docentes de cuatro escuelas públicas de la Red 9 de la Ugel 03 del distrito de La Victoria de Lima Metropolitana, 2023.

3.3.2. Muestra

Conforme a lo manifestado por Condori-Ojeda, (2020) es una representación de la muestra de la población con características generales. Esta concepción, la muestra incluyó a 50 profesores de tres escuelas públicas distrito de La Victoria de la Red 9 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana. También debemos de tomar en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) porque las unidades de análisis fueron seleccionadas por el tipo muestra para obtener exactitud en esta investigación. Esto quiere decir que el investigador eligió la adecuada muestra para obtener información.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Institución Educativa		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Primera	Institución Educativa	15	17	32
Segunda	Institución Educativa	14	14	28
Tercera	Institución Educativa	17	17	34
TOTAL		46	48	94

Fuente: Propia

3.3.3. Muestreo

Con respecto al Tipo de muestreo fue no probabilístico porque se obtuvo el tamaño de la muestra; además se accedió al análisis de ambas variables y brindar información para esta investigación. Cabe recordar, que el muestreo No

probabilístico toma una muestra al azar de la población más representativa para guiar al investigador a establecer sus puntos de vista que se hizo en el estudio de esta investigación. (Tacillo, 2016).

3.3.4. Unidad de Análisis

El parámetro esencial para el análisis en esta investigación fue conformado por profesores de tres colegios públicos del distrito de La Victoria red 9 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana. Se ha denominado a la unidad de esta manera para determinar en qué función se encuentra el análisis de datos basado en tiempo real para realizar este estudio. (Hernández y Mendoza , 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta a través de medios virtuales debido a su relevancia y enfoque en este estudio. El instrumento ha sido de gran utilidad debido a que tiene las perspectivas importantes con evidencia; ayudando a recolectar datos indispensables; disminuyendo el contexto con datos precisos (Gómez, 2012); además, los ítems están relacionados al tema de esta investigación, con una escala politómica ordinal (Hernández et al., 2014).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En este estudio, se empleó un cuestionario como herramienta de medición. Este cuestionario incluyó preguntas apropiadas, indicadores y dimensiones relacionados con las situaciones planteadas en la investigación. Para Soto (2016), “es el insumo que refleja la información en relación a respuestas del documento físico propuesto”. Los cuestionarios fueron diseñados y fundamentados con bases teóricas de cada dimensión establecida en este estudio de cada variable. Cada uno de los instrumentos con veinte preguntas con alternativas a marcar como respuestas. Su elaboración se realizó por el investigador mediante una ficha técnica para cada una de las variables.

3.4.3. Validez

Su validez en su contenido estuvo representada por el juicio de expertos Según Arispe et al. (2020), la variable tiene que ser medida por el instrumento; por su contenido, con criterio y opinión de los expertos. La confiabilidad, se origina como resultados sólidos del instrumento. Se realizó una prueba con un grupo de muestra para verificar la confiabilidad de las variables utilizando el coeficiente alfa Cronbach.

Los valores obtenidos fueron de 0.846 y 0.879, lo que indica un alto nivel de confiabilidad. (Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda, 2018).

La validación de los instrumentos fue realizada por tres (03) docentes universitarios, de experiencia en investigación, que indicaron la suficiencia del instrumento que se aplicó en este de estudio.

Tabla 2

Validación del instrumento mediante el juicio de expertos

Nº	Nombres y Apellidos	Opinión de Experto
Experto 1	Dr. Carlos Efraín Pun Lay León	Sí hay suficiencia
Experto 2	Dr. Víctor Enrique Lizama Mendoza	Sí hay suficiencia
Experto 3	Dr. Carlos Enrique Bernardo Zarate	Sí hay suficiencia

Fuente: Propia

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad es el nivel de exactitud determinado por el instrumento, y también puede alcanzar el nivel de información. Si muestra firmeza o solidez, es confiable (Ruay, 2011). Para el cálculo de confiabilidad del instrumento, los datos fueron sometidos a métodos y estadísticos alfa de Cronbach, lo que resultó en órdenes de magnitud muy alta 0,941.

Tabla 3

Rango del coeficiente de Alfa de Cronbach

Índice	Rango de Alfa de Cronbach	Nivel de fiabilidad
1]0,9 – 1,0]	Excelente
2]0,8 – 0,9]	Muy bueno
3]0,7 – 0,8]	Bueno
4]0,6 – 0,7]	Regular
5]0,5 – 0,6]	Deficiente
6	[0,0 – 0,5]	Inaceptable

Nota: Nivel de fiabilidad del instrumento (Tuapanta et al., 2017).

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
, 846	,879	40

Fuente: Propia

3.4.5. Interpretación

La confiabilidad del instrumento tuvo un grado de consistencia del instrumento 0,941 en las estrategias de evaluación y el pensamiento crítico que representa una valoración cualitativa de muy bueno mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos.

3.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

En relación con la adquisición de aprobación de las instituciones autorizadas, se realizó los trámites respectivos para consecutivamente utilizar el cuestionario con la variable estrategias de evaluación y pensamiento crítico como una herramienta válida y confiable, el cuestionario fue utilizado por 386 estudiantes de las universidades mencionadas.

3.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos

Se empleó el cuestionario para cada variable. Esta herramienta incluye 20 preguntas con cinco opciones en la respuesta (1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=neutral, 4=de acuerdo, 5=muy de acuerdo). Las pruebas se emplearon por un breve instante. Se evaluaron los cuestionarios mediante los programas Excel y SPSS para obtener y analizar los resultados estadísticos en este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Según Mejía y Ñaupas (2016) manifiestan que los datos deben de ser procesados en una serie de etapas para ser analizadas cuidadosamente y obtenga datos detallados para derivar y refinar los porcentajes y frecuencias de ocurrencia de las variables estudiadas. Este procedimiento metódico de recopilación de datos fue un método cuantitativo en este estudio, ya que este método se basa en el uso de estadísticas descriptivas y lógicas.

Se crearon tablas y gráficos para establecer las direcciones, orientaciones de los elementos y dimensiones. Además, se emplearon computadoras para garantizar la consistencia de los asuntos, con el objetivo de validar los resultados en esta investigación. Se emplearon los programas Microsoft Excel y IBM SPSS versión 21 para su análisis.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con Tacillo (2016), la ética en una investigación es un conjunto de principios éticos que permiten organizar la búsqueda de conocimientos académicos. Se respetó la confidencialidad personal de la información obtenida de los profesores, lo que aseguró la autenticidad del anonimato del encuestado. La muestra y los datos del estudio se procesaron de forma segura sin interferencias intencionadas. Asimismo, esta investigación fue aprobada y aceptada en cuatro escuelas públicas del distrito de La Victoria de la red 9 de la Ugel 03 de Lima Metropolitana gracias a la colaboración y participación en las encuestas del personal docente. Finalmente, el investigador protegió la identidad de cada informante, siendo imparcial la participación de los docentes por ser voluntaria. Los datos son verdaderos, auténticos, no han cambiado el contenido del estudio y son los mismos datos utilizados solo para este estudio. Además, se consideraron el derecho de autor de referencias y citas, indicando que las citas y referencias cumplen con los estándares APA.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 5

Niveles de Liderazgo Directivo

V1	f	%
BAJO	0.00	0.00
REGULAR	14.00	14.89
BUENO	80.00	85.11
TOTAL	94	100

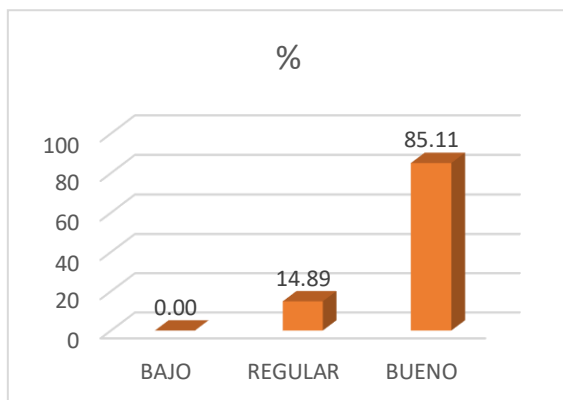


Figura 4. Porcentaje de Liderazgo Directivo

Como podemos observar la tabla 5 y la figura 4 contienen las encuestas hechas a 94 profesores de escuelas públicas del distrito de La Victoria, 2023; en donde un 14.89% de docentes califican de nivel regular al Liderazgo Directivo y un 85,11% lo califican con un nivel alto. Por tanto, según estos resultados prevalece el liderazgo de directivos en estas instituciones educativas del distrito de La Victoria.

Tabla 6

Niveles de Liderazgo Democrático

D1	f	%
BAJO	0.00	0.00
REGULAR	32.00	34.04
ALTO	62.00	65.96
TOTAL	94	100

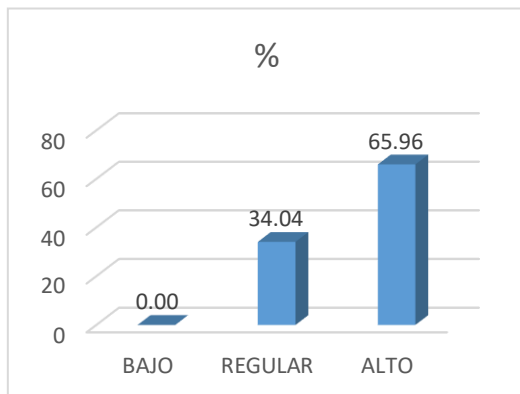


Figura 5. Porcentaje de Liderazgo Democrático

Como podemos observar la tabla 6 y la figura 5 contienen las encuestas hechas a 94 profesores de escuelas públicas del distrito de La Victoria, 2023; en donde un 34.04% de docentes califican de nivel regular al Liderazgo Democrático y un 65.96% lo califican con un nivel alto. Por tanto, según estos resultados prevalece en los directivos de las instituciones educativas del distrito de La Victoria.

Tabla 7

Niveles de Liderazgo Transaccional

D2	f	%
BAJO	0.00	0.00
REGULAR	31.00	32.98
ALTO	63.00	67.02
TOTAL	94	100

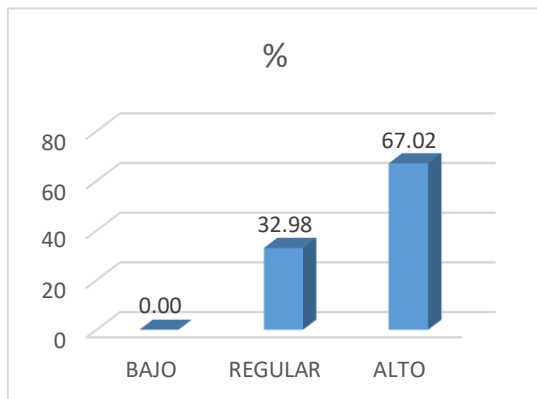


Figura 6. Porcentaje de Liderazgo Transaccional

Como podemos observar la tabla 7 y la figura 6 contienen las encuestas hechas a 94 profesores de escuelas públicas del distrito de La Victoria, 2023; en donde un 32,98% de docentes califican de nivel regular al Liderazgo Transaccional y un 67,02% lo califican con un nivel alto. Por tanto, según estos resultados prevalece en los directivos de las instituciones educativas del distrito de La Victoria.

Tabla 8

Niveles de Liderazgo Participativo

D3	f	%
BAJO	0.00	0.00
REGULAR	7.00	7.45
ALTO	87.00	92.55
TOTAL	94	100

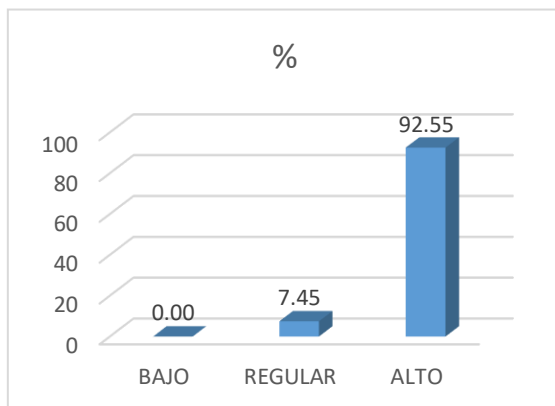


Figura 7. Porcentaje de Liderazgo Participativo

Como podemos observar la tabla 8 y la figura 7 contienen las encuestas hechas a 94 profesores de escuelas públicas del distrito de La Victoria, 2023; en donde un 7,45% de docentes califican de nivel regular al Liderazgo Participativo y un 92,55% lo califican con un nivel alto. Por tanto, según estos resultados prevalece en los directivos de las instituciones educativas del distrito de La Victoria.

Tabla 9

Niveles de Liderazgo Carismático

D4	f	%
BAJO	0.00	0.00
REGULAR	7.00	7.45
ALTO	87.00	92.55
TOTAL	94.00	100.00

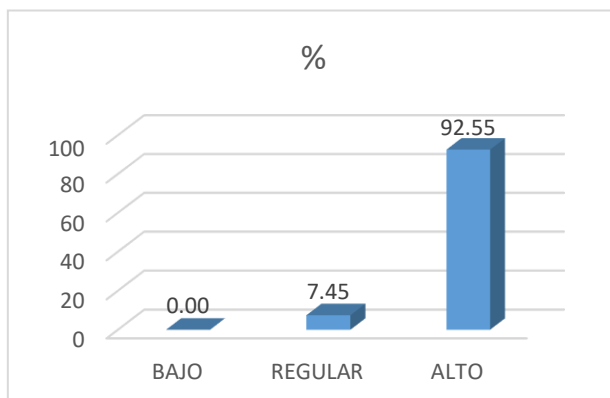


Figura 8. Porcentaje de Liderazgo Carismático

Como podemos observar la tabla 9 y la figura 8 contienen las encuestas hechas a 94 profesores de escuelas públicas del distrito de La Victoria, 2023; en donde un 7,45% de docentes califican de nivel regular al Liderazgo Carismático y un 92,55% lo califican con un nivel alto. Por tanto, según estos resultados prevalece en los directivos de las instituciones educativas del distrito de La Victoria.

Resultado inferencial de la correlación

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Democrático	,106	94	,011	,980	94	,157
Liderazgo Transaccional	,102	94	,018	,978	94	,110
Liderazgo Participativo	,151	94	,000	,928	94	,000
Liderazgo Carismático	,150	94	,000	,950	94	,001
Liderazgo Directivo	,061	94	,200*	,989	94	,606
Gestión Administrativa	,097	94	,028	,968	94	,020

*Esto es un mínimo de la verdad.

Corrección en la interpretación de Lilliefors n.

El Sig en la prueba Kolmogorov-Smirnov es $< 0,05$; por lo tanto, usamos el número de datos si es > 50 . Esto da lugar a una distribución no paramétrica y se realizaron pruebas de correlación con el Rho de Spearman.

Resultados de correlaciones

Prueba de hipótesis general

Ho= La relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 9 de La Victoria, en el año 2023, no es significativa.

Hi= Se halló una correlación fuerte entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las escuelas en el distrito de La Victoria en el año 2023.

Regla de elección n

Si $p > 0,050$, se acepta la Ho.

Si $p \leq 0.050$, se rechaza Hi.

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

Tabla 11

Correlaciones

			Liderazgo Directivo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

La correlación entre Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa es baja, con un coeficiente de correlación de 0.471 en la Tabla 11. El nivel de significancia fue $p=0.000$, menor a 0.050. Se rechaza la hipótesis nula debido a los datos, lo cual indica que existe una relación significativa entre las variables. A medida que el liderazgo crezca en la dirección, también se mejorarán las habilidades de administración en las escuelas de La Victoria.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho= No hay relación significativa entre el liderazgo democrático y la administración escolar de las instituciones educativas de la Red 9 en La Victoria en 2023.

Hi= Se ha encontrado una relación clave entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en el distrito de La Victoria en 2023.

La norma para tomar una decisión

Si $p > 0.050$, se confirma Ho.

Si el p es ≤ 0.050 , se rechaza la hipótesis nula.

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

Tabla 12

			Liderazgo Democrático	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

La correlación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en la Tabla 12 es baja, ya que el coeficiente de correlación es de 0,459. El nivel de significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula debido a los parámetros estadísticos, lo que indica una relación significativa entre las variables. A medida que el liderazgo democrático aumenta, también mejora la administración en las instituciones educativas de la Victoria.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho= No hay relación significativa entre el liderazgo Transaccional y la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en La Victoria en 2023.

Hi= Se ha encontrado una relación clave entre el liderazgo Transaccional y la gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en el distrito de La Victoria en 2023.

La norma para tomar una decisión

Si $p > 0.050$, se confirma Ho.

Si el p es ≤ 0.050 , se rechaza la hipótesis nula.

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

Tabla 13

		Liderazgo Transaccional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación de 1,000	,362**
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
Gestión Administrativa	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación de ,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

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

La correlación entre el Liderazgo Democrático y la Gestión Administrativa es baja directa, ya que el coeficiente de correlación es $Rho = ,459$ en la Tabla 12. El nivel de significancia fue $p = 0,000 < 0,050$. Debido a los datos estadísticos, se rechaza la hipótesis nula y, por lo tanto, hay una relación importante entre las variables. A medida que los niveles de liderazgo democrático aumenten, también se mejorará la gestión administrativa en las escuelas del distrito de La Victoria.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho= No hay relación significativa entre el liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en La Victoria en 2023.

Hi= Se ha encontrado una relación clave entre el liderazgo Participativo y la gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en el distrito de La Victoria en 2023.

La norma para tomar una decisión

Si $p > 0.050$, se confirma Ho.

Si el p es ≤ 0.050 , se rechaza la hipótesis nula.

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

Tabla 14

			Liderazgo Participativo	Gestión Administrativa
Rho Spearman de Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación		1,000	,359**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		94	94
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación		,359**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		94	94

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

La correlación entre el Liderazgo Participativo y la Gestión Administrativa es baja directa según los datos de la Tabla 12, ya que el coeficiente de correlación es de $Rho = ,359$. El nivel de significancia fue $p < 0,050$. Debido a los datos estadísticos, se rechaza la idea de que no hay relación y, por lo tanto, hay una relación importante entre las variables. A medida que se aumente el Liderazgo Participativo, se mejorarán también la gestión administrativa de las instituciones educativas del distrito de la Victoria.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho= No hay relación significativa entre el liderazgo Carismático y la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en La Victoria en 2023.

Hi= Se ha encontrado una relación clave entre el liderazgo Carismático y la gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 en el distrito de La Victoria en 2023.

La norma para tomar una decisión

Si $p > 0.050$, se confirma Ho.

Si el p es ≤ 0.050 , se rechaza la hipótesis nula.

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

Tabla 15

		Liderazgo Carismático	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Carismático	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,247*
		N	94
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,247*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación entre Liderazgo Carismático y Gestión Administrativa es baja según la Tabla 12, con un valor de coeficiente de correlación $Rho = ,247$. El nivel de significancia fue $p = ,000 < ,050$. Debido a los datos estadísticos, se rechaza la hipótesis nula y hay una relación significativa entre las variables. A medida que el liderazgo carismático aumenta, también se verá una mejora en la gestión administrativa de las instituciones educativas en el distrito de la Victoria.

IV. DISCUSIÓN

En relación a los resultados del objetivo principal de este estudio, se observa que la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa es baja, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de $Rho=,471$. El nivel de significancia fue $p=,000<,050$. Según los parámetros estadísticos, se rechazó la hipótesis nula y hay una relación significativa entre las variables. A medida que aumente el liderazgo directivo, también habrá una mejora en la gestión administrativa en las escuelas de la Victoria. Estos resultados se pueden comparar con estudios realizados por Ruiz en 2021. Su objetivo era identificar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las escuelas primarias de la red 19 de la UGEL 01 en Villa el Salvador, Lima, en 2019. Un diseño no experimental y descriptivo. La metodología usada fue el método hipotético-deductivo, que encontró datos estadísticos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. La conclusión es que hay una fuerte conexión entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa. También contrastamos estos resultados con el estudio de Weinstein et al. En 2019, se llevó a cabo un estudio en Chile sobre las acciones de Liderazgo Directivo que se han realizado en la última década para promover el Liderazgo educativo. Este artículo de revisión topográfica analizó sistemáticamente estudios relacionados al Liderazgo educativo, basados de investigación empírica y obtenidos de revistas indexadas entre el año 2008 al 2019. Como resultados se aprecia 47 artículos publicados, aumentando sustantivamente desde el año 2016. Estos estudios concentran a 85 autores, agrupados de diferentes maneras que, en su mayoría, solo han publicado un artículo. Son de tipo descriptivas correlacionales cuantitativas, cualitativas y mixtas, con un muestreo de tipo aleatorio y con una exploración baja. El 40% de estos artículos manifestaron no tuvieron recursos ni apoyo económico por parte del estado para su investigación. Estos actores principales en este estudio han sido los Directivos de las escuelas municipales. Esto concluye que es necesario tomar medidas de consolidación que les permitan desarrollar de manera urgente estrategias para una aceptable gestión directiva. En una forma similar, Rivera (2022) investigó la conexión entre la planificación estratégica y la gestión de fondos en Guayaquil, Ecuador 2022. Se concluye que hay una correlación fuertemente positiva con un valor de 0,963 entre las variables

mencionadas. Entonces, se puede concluir que un buen liderazgo directivo genera una gestión educativa más eficaz.

En cuanto al primer objetivo específico la correlación entre Liderazgo Democrático con la Gestión Administrativa fue baja directa porque el valor del coeficiente de correlación indica $Rho=,459$. Así mismo, el nivel de significancia fue de $p=,000<,050$. En razón a los parámetros estadísticos, se descarta la hipótesis nula y hay una conexión importante entre los factores. Este texto quiere decir que a medida que aumenten los niveles de liderazgo democrático, también mejorarán los niveles de gestión administrativa en las escuelas de la Victoria. Estos resultados son contrastados con estudios realizados por Ramírez et al. (2023), porque realizaron un estudio orientado a analizar las estrategias desarrolladas en la dirección administrativa del Colegio Indígena de Ujarras en Costa Rica. Esta estrategia se compara de manera similar al Liderazgo democrático porque las necesidades dentro del contexto cultural de la institución y la cosmovisión indígena estuvo integrada en la institución adoptando en la población la conformación de líderes comunitarios que ayuden a las necesidades de su población mediante la institución educativa con el fin de respetar las identidades culturales indígenas y fortaleciendo el Liderazgo estratégico de los gestores educativos. Concluyen que los centros educativos indígenas necesitan de gestores que propongan estrategias de correlación metodológica en todas las materias para promover la cultura comunitaria de manera democrática. Además, que necesitan de formación del profesorado para la formación de líderes para integrar a la comunidad. Así mismo, es importante entender la posición de (Asana, 2022) que sostiene al Liderazgo democrático, que es similar a la gestión participativa porque anima a más personas a participar en la toma de decisiones lo que significa conocer las opiniones de todos integrantes o miembros de un determinado equipo antes de decidir las políticas de gestión a implementar.

En cuanto al segundo objetivo específico la correlación entre Liderazgo Democrático con la Gestión Administrativa fue baja directa porque el valor del coeficiente de correlación indica $Rho=,459$. Así mismo, el nivel de significancia fue de $p=,000<,050$. En razón a los parámetros estadísticos, se rechaza la hipótesis nula y por ende existe una relación significativa entre las variables. Esto quiere

decir, que mientras los niveles del Liderazgo Democrático se incrementen, también mejorarán los niveles de gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de la Victoria. Estos resultados son tomados como referencia a los estudios realizados por Guerrero & Martínez, (2021) realizaron un estudio sobre el Análisis de la Gestión Administrativa de los Centros Educativos en Costa Rica. El objetivo fue examinar cómo 192 profesores y Directivos perciben la gestión interna por parte de su Ministerio de Educación Pública; pero que lamentablemente que por causa de problemas de formación, infraestructura y recursos presupuestarios que brinda el Estado, el personal docente desconoce las funciones inherentes a la gobernabilidad. Concluye cuán importante es el entendimiento mutuo entre docentes y Directivos para una mejor gobernanza; y comparándolos con esta investigación determinamos el mismo objetivo específico pero con una leve aproximación en los resultados. También se comparte la afirmación de Asana (2022) que Liderazgo transaccional porque prioriza el orden, lo estructura y lo planificación con un propósito trazado ya que los líderes les dicen qué hacer a sus miembros y prioriza la gobernanza del statu quo en lugar de desafiarlos.

En cuanto al tercer objetivo específico la correlación entre Liderazgo Participativo con la Gestión Administrativa fue baja directa porque el valor del coeficiente de correlación indica $Rho=,359$. Así mismo, el nivel de significancia fue de $p=,000<,050$. En razón a los parámetros estadísticos, se rechaza la hipótesis nula y por ende existe una relación significativa entre las variables. Esto quiere decir, que mientras los niveles del Liderazgo Participativo se incrementen, también mejorarán los niveles de gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de la Victoria. Estos resultados fueron reforzados con estudios realizados por Silva & Cabrera (2023), donde realizó un trabajo de investigación sobre los problemas que afrontan las escuelas públicas, por falta de un plan estratégico relacionado a la Gestión Administrativa, ya que sus directores no cumplieron con políticas necesarias para alcanzar metas para elevar la nivelación en sus estudiantes postulantes a una Universidad pública. Concluye que para resolver esta problemática es importante la participación de líderes comprometidos mediante una planificación estratégica de gestión y donde su nivel de significancia fue muy buena. comparándola con esta investigación, podemos determinar que a mayor

participación de líderes comprometidos será mayor el resultado en la Gestión Administrativa. Por tanto, podemos establecer el aporte de González, (2021) en que el Liderazgo participativo es un método administrativo caracterizado por la participación y consenso de sus adeptos en la toma de decisiones.

En cuanto al cuarto objetivo específico la correlación entre Liderazgo Carismático con la Gestión Administrativa fue baja directa porque el valor del coeficiente de correlación indica $Rho=,247$. Así mismo, el nivel de significancia fue de $p=,000<,050$. En razón a los parámetros estadísticos, se descarta la hipótesis nula y por ende existe una relación significativa entre las variables. Esto quiere decir, A medida que aumenten los niveles de liderazgo carismático, también mejorarán los niveles de gestión en las escuelas de la Victoria. Estos resultados están relacionados con una investigación realizada por Akintui en 2023. El estudio buscó determinar la conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas de la red Nuevo Belén en el distrito de Imaza. Teniendo la misma metodología, sus resultados fueron muy diferentes. En cuanto al Liderazgo, dirección y ejecución del trabajo, hay un 39,5% de malos líderes y un 23,7% de mala ejecución. A pesar que su significancia de 0.05 es menor, y por consiguiente se rechazó la hipótesis nula H_0 , concluye que el Liderazgo Directivo y el desempeño docente están relacionados. Por tanto, se mantiene la propuesta de Ledesma, (2018) donde el Liderazgo carismático busca en hacer felices a los trabajadores, pero cuando existen malos líderes trae consecuencias negativas; un grupo que se reúne alrededor de un líder por su simpatía, buenas habilidades de comunicación y carisma genera soluciones a las necesidades, aspiraciones, metas en común de los empleados.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión

La relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en escuelas de la Red 09 de la Ugel 03 en La Victoria, 2023, es evidente. El coeficiente de correlación Rho es igual a 0,471, lo que muestra una correlación positiva de baja magnitud. Esto implica que a medida que aumente el nivel de liderazgo directivo, la gestión administrativa en estas instituciones mejorará significativamente. Por eso, la significancia fue $p = ,000 < ,050$, cumpliendo los requisitos estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

Segunda conclusión

Se ha comprobado una evidente relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en instituciones educativas de la Red 09 de la Ugel 03 del distrito de La Victoria en el año 2023. El coeficiente de correlación Rho tiene un valor de .459, lo cual indica una correlación positiva de baja magnitud. Esto significa que a medida que aumente el liderazgo democrático, la gestión administrativa en estas instituciones mejorará considerablemente. Así, la importancia fue $p < 0.05$, cumpliendo los criterios estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

Tercera conclusión

Se ha comprobado una evidente relación entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa en instituciones educativas de la Red 09 de la Ugel 03 del distrito de La Victoria en el año 2023. El coeficiente de correlación Rho tiene un valor de 0,364 lo cual indica una correlación positiva de baja magnitud. Esto significa que a medida que aumente el liderazgo transaccional, la gestión administrativa en estas instituciones mejorará considerablemente. Así, la importancia fue $p < 0.05$, cumpliendo los criterios estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

Cuarta conclusión

Se ha comprobado una evidente relación entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa en instituciones educativas de la Red 09 de la Ugel 03 del distrito de La Victoria en el año 2023. El coeficiente de correlación Rho tiene un valor de 0,359 lo cual indica una correlación positiva de baja magnitud. Esto significa que a medida que aumente el liderazgo participativo, la gestión administrativa en estas instituciones

mejorará considerablemente. Así, la importancia fue $p < 0.05$, cumpliendo los criterios estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

Quinta conclusión

Se ha comprobado una evidente relación entre el liderazgo carismático y la gestión administrativa en instituciones educativas de la Red 09 de la Ugel 03 del distrito de La Victoria en el año 2023. El coeficiente de correlación Rho tiene un valor de 0,247 lo cual indica una correlación positiva de baja magnitud. Esto significa que a medida que aumente el liderazgo carismático, la gestión administrativa en estas instituciones mejorará considerablemente. Así, la importancia fue $p < 0.05$, cumpliendo los criterios estadísticos para rechazar la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación:

Es imprescindible unificar normas para que la gestión administrativa sea fundamental en el progreso de las instituciones. Para lograrlo, se deben capacitar y orientar a todos los empleados de cada institución.

Segunda recomendación:

Se deben hacer esfuerzos para que los directivos fijen metas claras en un proyecto educativo democrático, más apropiado para su institución, involucrando efectivamente a toda la comunidad escolar.

Tercera recomendación:

Es importante reorganizar la estructura organizacional de la institución, la cual debe diseñarse una propuesta horizontal más transaccional, en la que las áreas y comisiones trabajen juntas para lograr las metas educativas de cada institución, tomando en cuenta las cualidades de liderazgo de los directores como eje central.

Cuarta recomendación:

Es necesario encontrar nuevas estrategias de participación para guiar al personal administrativo y docente hacia la excelencia y fortalecer la cultura organizacional de las instituciones a través de la comunicación y un entorno laboral motivador.

Quinta recomendación:

Los líderes de las escuelas deben tener un liderazgo carismático constante para lograr una buena convivencia en la comunidad educativa y alcanzar la excelencia académica.

REFERENCIAS

- Akintui, E. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red Nuevo Belén, 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Ribera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://doi.org/https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Asana. (2022). *Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa*. Asana. <https://doi.org/https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>
- Asana. (2022). *Todo lo que necesitas saber sobre el estilo de liderazgo democrático*. Asana. <https://doi.org/https://asana.com/es/resources/democratic-leadership-style>
- Barrionuevo, D. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente*. UANCV. <https://doi.org/http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/uancv/397>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2021). *Plan Bicentenario*. Ceplan. https://doi.org/https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/pla/files/plan_bicentenario_ceplan_index.pdf
- Chaves-Barboza, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*. Ministerio de Educación Pública, Costa Rica. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana. https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano/F4lbzgEACAAJ?hl=es-419
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Acta Académica. <https://doi.org/https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Creative Commons. <https://doi.org/https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (29 de Marzo de 2022).
Obtenido: <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/educacion-riesgo-convertirse-mayor-factor-division-pandemia-covid19>
- Franco, I., & Alvarado, J. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897549>
- Galindo, L. (2018). *Fundamentos de administración*. Educativo Prácticas.
<https://doi.org/https://educativopracticas.files.wordpress.com/2017/09/fundamentos-de-administracion-munch-garcia.pdf>
- González, O. (2021). *Liderazgo participativo: lo que debes saber para aplicarlo exitosamente*. Appvizer.
<https://doi.org/https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/liderazgo-participativo>
- Grados, J. (2018). *Liderazgo y Comunicación en las Organizaciones*. México. Mexico.
- Grández , T. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la unidad de gestión educativa local 302 Leoncio Prado – 2021*. Universidad de Huánuco.
- Guerrero , P., & Martínez, K. (2021). *Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia en el Clima Organizacional de la Unidad de Secundaria Académica de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación*. Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
- Hernández y Mendoza . (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. . Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Indeed. (2023). *Liderazgo directivo: qué es y cómo implementarlo*. Indeed.
<https://doi.org/https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-directivo#:~:text=Las%20principales%20actividades%20de%20un,expectativas%2C%20y%20evaluar%20el%20desempe%C3%B1o.>

- Ledesma, P. (2018). *El liderazgo carismático*. Gestion.Org. <https://doi.org/https://www.gestion.org/el-liderazgo-carismatico/>
- Ley General de Educación N° 28044. (2003). Congreso de la República. <https://doi.org/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/275C8D357D290CE905256E3D00098BBF?opendocument>
- Mejía , H., & Ñaupas, E. (2016). *Metodología de la investigación, 4ta Edición*. Ediciones de la U. <https://doi.org/http://slidehtml5.com/myqi/iohq/basic>
- Minedu. (2013). *Programa de Educación Logros de Aprendizaje*. Minedu. <https://doi.org/http://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Folletopela.pdf>
- Minedu. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Minedu. https://doi.org/http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu. (10 de febrero de 2020). *Colegios incumplirían ley N° 29719 que establece designar un psicólogo en sus planteles*. Obtenido de Colegios incumplirían ley N° 29719 que establece designar un psicólogo en sus planteles: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/02/10/colegios-incumplirian-ley-n-29719-que-establece-designar-un-psicologo-en-sus-planteles>
- Minedu. (2020). Minedu suspende clases en universidades públicas y privadas para evitar propagación del coronavirus. *Oficina de Prensa* . Lima-Perú: Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/108801-minedu-suspende-clases-en-universidades-publicas-y-privadas-para-evitar-propagacion-del-coronavirus>
- Ministerio de Educación. (2016). *Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional PEI*. Minedu. <https://doi.org/http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Miras-Teruel, J., & Longás-Mayayo, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Mori, V. (2018). *Liderazgo de directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Tingo María*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

- https://doi.org/https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5236/T010_43589043_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro-Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista educación*, 40(1), 53-66., 40(1), 53-66. [https://doi.org/https://scholar.google.com.pe/scholar?q=navarro-corona+\(2016\)+liderazgo+directivo&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://doi.org/https://scholar.google.com.pe/scholar?q=navarro-corona+(2016)+liderazgo+directivo&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Ramírez, S., Tortós, E., & Sánchez, K. (2023). La gestión administrativa en un centro educativo indígena: Caso de Ujarrás. *Gestión de la Educación*, 9(1), 1-22. <https://doi.org/https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/53603>
- Rivera, R. (2022). *Planificación estratégica y gestión administrativa de una fundación de la ciudad de Guayaquil, 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Guayaquil.
- Ruíz, V. (2021). *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador - Lima, 2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Saavedra, J. (2017). *El director hace la diferencia*. Banco Mundial. <https://doi.org/https://blogs.worldbank.org/es/education/el-director-hace-la-diferencia>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC. https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_transformacional_Qu%C3%A9_es_y_c%C3%B3mo_medirlo/KGeADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:Antonio+Salcedo+Fern%C3%A1ndez&printsec=frontcover
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L. Universidad Ricardo Palma. Lima Peru. <https://doi.org/https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion>.

- Sante , Z. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” Villa El Salvador 2019*. Universidad Peruana de Las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2233/1.TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20ZULLY%20SANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva , J. (2018). *Diseño de un modelo de gestión de cambio para el departamento administrativo de una institución de educación superior*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
<https://doi.org/http://repositorio.pucesa.edu.ec/hand>
- Silva, G., & Cabrera, S. (2023). El planeamiento estratégico y su incidencia con la gestión administrativa de la unidad de nivelación y admisión, universidad nacional de Chimborazo, ciudad de Riobamba-Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1-11.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4738
- Soto, J. (2016). *Etapas del proceso de investigación*.
<https://doi.org/https://es.slideshare.net/joseluisotovelasquez/etapas-del-proceso-de-investigacion-por-bioq-jos-luis-soto-velsquez>
- Stoner, F. (2015). *Administración. México. sexta edición*. México 6ta Edición.
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Bausate y Meza. <https://doi.org/http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- UNESCO. (2018). *Liderazgo de escuelas*. Unesco.
[https://doi.org/https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas#:~:text=El%20liderazgo%20escolar%20es%20vital,equidad%20\(UNESCO%2C%202017\)](https://doi.org/https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas#:~:text=El%20liderazgo%20escolar%20es%20vital,equidad%20(UNESCO%2C%202017))
- UNICEF. (2020). *Educación en pausa: Una generación de niños y niñas en América Latina*. UNICEF LACRO. Obtenido de Educación en pausa:
<https://www.unicef.org/lac/media/18741/file/Educacion-en-pausa-web-1107-2.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/335731707/pasos-para->

elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-
mendoza

Weinstein, J., Muñoz, G., Sembler, M., & Marfán, J. (2019). Una década de investigación empírica sobre el liderazgo educativo en Chile. Una revisión sistemática de los artículos publicados en revistas indexadas (2008-2019). *Calidad en la educación*, (51), 15-52, 51, 15-52.

<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.671>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE 1: Liderazgo Directivo						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES Y RANGOS
Capacidad de la persona que está a cargo en la escuela, para motivar a su equipo y tratar de alcanzar con su visión institucional como de establecer los objetivos necesarios para conseguirlos. Estos influyen positivamente en el profesor y el nivel académico de los estudiantes (Miras-Teruel & Longás-Mayayo , 2020)	Se considerará 4 dimensiones: Liderazgo Democrático, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Participativo y Liderazgo Carismático, recopilando información mediante un cuestionario de 20 preguntas en 5 índices de medición por cada dimensión.	D1. Liderazgo democrático	Abierto al Dialogo	1,2	Ordinal	Buena (50-100) Regular (21-49) Mala (1-20)
			Empatía	3,4		
			Fomenta el trabajo en equipo	5		
		D2. Liderazgo transaccional	Monotonía en el trabajo.	6,7		
			Conformismo con lo habitual.	8,9		
			Poca iniciativa para el cumplimiento de responsabilidades.	10		
		D3. Liderazgo participativo	Docentes seguros de sí mismos.	11,12		
			Nivel de evolución de las relaciones interpersonales.	13,14		
			Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos.	15		
		D4. Liderazgo carismático	Docentes con sentido de responsabilidad.	16,17		
			Docentes contentos con el trabajo.	18,19		
			Docentes seguros de sí mismos.	20		

VARIABLE 2: Gestión administrativa						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES Y RANGOS
Realización de acciones necesarias con el objetivo alcanzar resultados más eficaces y económica posible y tiene como principio el proceder las cosas por ambiente de la laboriosidad de los empleados, mediante equipos organizados que buscan fuerza y eficacia de manera positiva (Chiavenato ,2021)	Se considerará 4 dimensiones: Planificación, organización, dirección y control donde se utilizará un cuestionario con 20 preguntas con escala ordinal de 5 índices de medición por cada dimensión.	D1. Planificación	Planes estratégicos.	21,22	Ordinal	Buena (50-100) Regular (21-49) Mala (1-20)
			Planes operativos.	23,24		
			Presupuesto.	25		
		D2. Organización	Reglamento interno de trabajo.	26,27		
			Técnicas de selección del personal.	28,29		
			Manejo del recurso humano.	30		
		D3. Dirección	Estilo de liderazgo.	31,32		
			Comunicación y clima laboral.	33,34		
			Trabajo en equipo.	35		
		D4. Control	Control estratégico.	36,37		
			Control presupuestal.	38,39		
			Control de calidad.	40		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Esta encuesta de tipo cuestionario está diseñada para detectar a través de indicadores el estilo de liderazgo dominante, así como los estilos secundarios en los directivos y docentes de la institución educativa. Es posible que tenga más de un estilo dominante como prueba de tu agilidad de liderazgo. Esta encuesta pretende ser una herramienta de aprendizaje que lidereazgo, proveerá una comprensión más profunda de tus estilos de liderazgo y su impacto en la gestión de su institución educativa.

Liderazgo Democrático		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Se debe aplicar siempre un enfoque a consciencia al tomar decisiones importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Soy un excelente escucha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Es importante para un docente, invertir tiempo extra para obtener retroalimentación en otros colegas afectados por una decisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	El docente sólo apoyará aquellos planes que ayudaron a crear	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Trabajo duro para lograr resultados en los que todos ganen, mis colegas y la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo transaccional		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Disfruto de apoyar a otros para que desarrollen al máximo su potencial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Soy bueno para identificar las fuerzas y debilidades de otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Es importante para mí que mis colegas comprendan su futuro profesional en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Es más importante delegar tareas importantes que hacerlas yo mismo, incluso cuando la persona en la que delegue no tenga todas las habilidades requeridas para llevarla a cabo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo transaccional		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	El rol más importante de un líder es el de inspirar a otros para alcanzar resultados importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Soy una persona empática o comprensiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Soy bueno para ayudar a la gente a conectar su trabajo con los objetivos de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Creo que la gente necesita una visión compartida para lograr grandes cosas juntos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Soy muy abierto al compartir información con mi equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo carismático		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Es importante tener armonía en mi equipo y en mi lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	El ánimo del docente es un agente clave para el desempeño de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El hacer relaciones con la gente dentro y fuera de la institución es clave para una carrera exitosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Al evaluar el desempeño de mis colegas antepongo su colaboración y habilidades para trabajar en equipo a habilidades relacionadas con su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Es importante que los conflictos interpersonales entre colegas se resuelvan tranquila y rápidamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

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

Planificación		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Las políticas educativas de la institución están orientadas a cumplir con el proceso de planificación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Antes de planificar las actividades institucionales se realiza un diagnóstico de las necesidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Durante el proceso de planificación se tiene en cuenta el presupuesto que se requiere para cada actividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los planes y programas de la institución se elaboran con anticipación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organización		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	La institución cuenta con departamentos y/o áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Los directivos tienen apertura para delegar funciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Los directivos promueven el desarrollo de acciones de coordinación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las decisiones institucionales se llevan a cabo previa coordinación entre directivos y trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los directivos promueven el desarrollo de actividades institucionales en base al trabajo en equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirección		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Los directivos demuestran capacidad para liderar las actividades institucionales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Existen buenas relaciones interpersonales gracias a la buena comunicación entre directivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Existe una comunicación fluida y cordial entre los directivos y los trabajadores de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	A nivel dirección se realizan acciones motivacionales en favor de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	El clima institucional es favorable gracias a la buena labor direccional de las autoridades de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Control		REALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL	EN DESACUERDO	EN PROFUNDO DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Se cumple con las actividades de supervisión de la labor de todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Es evidente que las autoridades se preocupan por realizar un monitoreo apropiado a todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Se evalúa de manera oportuna el desempeño de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudarlo a mejorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 3: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL N° 09	
Nombre del Titular o Representante legal:	
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 03	
Nombres y Apellidos	DNI:
LAURA BENEDICTA GARCÍA BALBÍN	20050802

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y gestión administrativa de las Instituciones Educativas de la REI 09 del Distrito de la Victoria , Lima 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Augusto Fabián Sánchez Ascensio	17543253

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.

La Victoria 23 de Junio 2023


Laura García Balbín
DIRECTORA

Firma: _____

COORDINADORA DE LA REI N° 09

(*) 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.



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. "GRAL. FELIPE SANTIAGO SALAVERRY"	
Nombre del Titular o Representante legal: ANDRÉS MANUEL CALLE VERA	
Nombres y Apellidos	DNI: 09961461

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 directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos: Augusto Fabián Sánchez Ascensio	DNI: 17543253

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:



Mg. ANDRÉS MANUEL CALLE VERA
DIRECTOR
I.E. GRAL. FELIPE SANTIAGO SALAVERRY
UGEL N° 03

Firma: _____

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "LA SAGRADA FAMILIA" 1105- La Victoria	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Mirtha Janeth Alarcón Bravo	DNI: 07290889

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos: Augusto Fabián Sánchez Ascensio	DNI: 17543253

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: 
 DIRECTORA
(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 LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E N° 1107 "Javier Prado"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Henry APARICIO ABAO	DNI: 07476275

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, 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 directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración en la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos: Augusto Fabián Sánchez Ascensio	DNI: 17543253

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: _____



Henry Aparicio Abad
Henry Aparicio Abad
Director

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, 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.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es **Liderazgo Directivo** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sánchez Ascensio Augusto Fabián
D.N.I 17543253

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023.**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACION E INNOVACION	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Habilidades gerenciales en la organización saludable en el puesto de salud Coayllo – Cañete, 2020	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario para evaluar el Liderazgo Directivo)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar e Liderazgo Directivo
Autor:	Sánchez Ascensio Augusto Fabián
Procedencia:	Barcelona. España
Administración:	A Docentes de Educación Básica Regular
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Los cuestionarios serán diseñados y fundamentados con bases teóricas de cada dimensión establecida en este estudio de cada variable. Cada uno de los instrumentos con 20 preguntas con alternativas a marcar como respuestas. Su elaboración se realizará por el investigador mediante una ficha técnica para cada una de las variables

4. Soporte teórico:

Liderazgo Directivo es la capacidad de la persona que está a cargo en la escuela, para motivar a su equipo y tratar de alcanzar con su visión institucional como de establecer los objetivos necesarios para conseguirlos. Estos influyen positivamente en el profesor y el nivel académico de los estudiantes (Miras-Teruel & Longás-Mayayo, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Ordinal	Tomando como base, el dimensionamiento de Miras-Teruel & Longás-Mayayo, (2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023, elaborado por **Sánchez Ascencio Augusto Fabián** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) ✓	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

• **Primera dimensión: Liderazgo Democrático**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Abierto al Dialogo	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que hay respeto entre los docentes y directivos en la institución educativa • Escucho las opiniones de los demás y los tomo en cuenta. 	✓	✓	✓	
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Los directivos muestran empatía con los docentes, padres de familia y estudiantes • El docente sólo apoyará aquellos planes que ayudaron a crear 	✓	✓	✓	
Fomenta el trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en equipo entre docentes y directivos para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje 	✓	✓	✓	

Segunda dimensión: Liderazgo Transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monotonía en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Disfruto de apoyar a otros para que desarrollen al máximo su potencial • Soy bueno para identificar las fuerzas y debilidades de otros 	✓	✓	✓	
Conformismo con lo habitual.	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante para mí que mis colegas comprendan su futuro profesional en la institución • Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas 	✓	✓	✓	
Poca iniciativa para el cumplimiento de responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Es más importante delegar tareas importantes que hacerlas yo mismo, incluso cuando la persona en la que delegue no tenga todas las habilidades requeridas para llevarla a cabo. 	✓	✓	✓	

• **Tercera dimensión: Liderazgo Participativo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Docentes seguros de sí mismos.	<ul style="list-style-type: none"> • El rol más importante de un líder es el de inspirar a otros para alcanzar resultados importantes • Soy una persona empática o comprensiva. 	✓	✓	✓	
Nivel de evolución de las relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Soy bueno para ayudar a la gente a conectar su trabajo con los objetivos de la institución • Creo que la gente necesita una visión compartida para lograr grandes cosas juntos 	✓	✓	✓	
Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos.	<ul style="list-style-type: none"> • Soy muy abierto al compartir información con mi equipo 	✓	✓	✓	

• **Cuarta dimensión: Liderazgo Carismático**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Docentes con sentido de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante tener armonía en mi equipo y en mi lugar de trabajo • El ánimo del docente es un agente clave para el desempeño de la institución 	✓	✓	✓	
Docentes contentos con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • El hacer relaciones con la gente dentro y fuera de la institución es clave para una carrera exitosa • Al evaluar el desempeño de mis colegas antepongo su colaboración y habilidades para trabajar en equipo a habilidades relacionadas con su trabajo 	✓	✓	✓	
Docentes seguros de sí mismos.	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante que los conflictos interpersonales entre colegas se resuelvan tranquila y rápidamente 	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): " si hay suficiencia"

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

Apellidos y nombres del juez validador: VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

13 de junio del 2023

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARLOS ENRIQUE BERNARDO ZARATE

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

13 de junio del 2023

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARLOS EFRAIN PUN LAY LEON

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

13 de junio del 2023

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

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es **gestión administrativa** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sánchez Ascensio Augusto Fabián

D.N.I 17543253

Escriba el texto aquí

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023.**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA
Grado profesional:	Maestría () Doctor <u> </u> (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACION E INNOVACION
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Habilidades gerenciales en la organización saludable en el puesto de salud Coayllo – Cañete, 2020

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario para evaluar la gestión administrativa)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar e Liderazgo Directivo
Autor:	Sánchez Ascensio Augusto Fabián
Procedencia:	Barcelona. España
Administración:	A Docentes de Educación Básica Regular
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Los cuestionarios serán diseñados y fundamentados con bases teóricas de cada dimensión establecida en este estudio de cada variable. Cada uno de los instrumentos con 20 preguntas con alternativas a marcar como respuestas. Su elaboración se realizará por el investigador mediante una ficha técnica para cada una de las variables

4. Soporte teórico:

Realización de acciones necesarias con el objetivo alcanzar resultados más eficaces y económica posible y tiene como principio el proceder las cosas por ambiente de la laboriosidad de los empleados, mediante equipos organizados que buscan fuerza y eficacia de manera positiva (Chiavenato, 2021)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Ordinal	Tomando como base, el dimensionamiento de Chiavenato (2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria, Lima 2023, elaborado por ~~Sánchez Ascensio~~ **Augusto Fabián** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) ✓	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel ✓	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

• **Primera dimensión:** Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes estratégicos.	21,22	✓	✓	✓	
Planes operativos.	23,24	✓	✓	✓	
Presupuesto.	25	✓	✓	✓	

• **Segunda dimensión:** Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento interno de trabajo.	26,27	✓	✓	✓	
Técnicas de selección del personal.	28,29	✓	✓	✓	
Manejo del recurso humano.	30	✓			

• **Tercera dimensión:** Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de liderazgo.	31,32	✓	✓	✓	
Comunicación y clima laboral.	33,34	✓	✓	✓	
Trabajo en equipo.	35	✓	✓	✓	

• **Cuarta dimensión:** Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control estratégico.	36,37	✓	✓	✓	
Control presupuestal.	38,39	✓	✓	✓	
Control de calidad.	40	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. VICTOR ENRIQUE LIZAMA MENDOZA**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACION**

13 de junio del 2023

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CARLOS ENRIQUE BERNARDO ZARATE**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACION**

13 de junio del 2023

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CARLOS EFRAIN PUN LAY LEON**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACION**

13 de junio del 2023

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

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.