

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**“BENEDICTO XVI”**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LÍDER DIRECTIVO Y GESTIÓN ESTRATÉGICA EN DOCENTES  
DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DE SATIPO 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTORA**

**Br. Neira Valerio, Yessenia**

<https://orcid.org/0000-0003-4101-5666>

**ASESORA**

**Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen**

<https://orcid.org/0000-0002-2221-7951>

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Liderazgo en Educación**

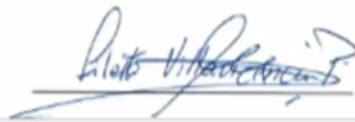
**TRUJILLO - PERÚ**

**2026**

## **DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD**

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios con DNI N°18033075, como asesora del trabajo de investigación titulado “LÍDER DIRECTIVO Y GESTIÓN ESTRATÉGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SATIPO 2025”, desarrollado por la egresada Yessenia Neira Valerio con DNI N°40536992 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



---

**Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA**

Vicerrectora Académica

**DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO**

Vicerrectora de Investigación

**DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ**

Director de la Escuela de Posgrado

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a Dios a quien recurro siempre, el que guía mis pasos en los momentos difíciles, a mi familia quien me acompaña y amigos que en algún momento compartieron conmigo experiencias académicas, apoyo incondicional, a mis profesores de la Universidad Católica de Trujillo quienes me enseñaron y orientaron en mi formación profesional. A mi asesora por su paciencia y guía en las recomendaciones para continuar con el desarrollo de mi tesis. A mis padres por sus enseñanzas, alentarme para no desistir, superar las dificultades que a veces se presentan en el camino, a no renunciar, ser resiliente y llegar a mis metas propuestas.

.

**La autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis amigos y compañeros de estudio, quienes compartieron conmigo momentos de esfuerzo y aprendizaje. A mis asesores y docentes, por su paciencia y sabiduría, y a la Universidad Católica de Trujillo, por brindarme las herramientas necesarias para mi desarrollo académico y profesional.

**Yessenia**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Yessenia Neira Valerio** con **DNI N°40536992**, egresada del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LÍDER DIRECTIVO Y GESTIÓN ESTRATÉGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SATIPO 2025”**, el cual consta de un total de **83 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **32 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es de mi autoría exclusiva en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantiza que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declara que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivados del presente trabajo será de mi responsabilidad exclusiva, asumiendo las consecuencias académicas y legales que puedan derivarse conforme a la normativa vigente.

**La autora**



**Br. Yessenia Neira Valerio**

**DNI N°40536992**

## ÍNDICE

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....                               | 2  |
| AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....                                 | 3  |
| DEDICATORIA .....                                                | 4  |
| AGRADECIMIENTO .....                                             | 5  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....                               | 6  |
| ÍNDICE .....                                                     | 7  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                           | 8  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                                          | 9  |
| RESUMEN .....                                                    | 10 |
| ABSTRACT .....                                                   | 11 |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                            | 12 |
| II. METODOLOGÍA .....                                            | 28 |
| 2.1 Enfoque, tipo .....                                          | 28 |
| 2.2 Diseño de investigación .....                                | 28 |
| 2.3 Población y muestra .....                                    | 29 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....             | 30 |
| 2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información ..... | 31 |
| 2.6 Aspectos éticos en investigación .....                       | 32 |
| III. RESULTADOS .....                                            | 33 |
| IV. DISCUSIÓN .....                                              | 41 |
| V. CONCLUSIONES .....                                            | 45 |
| VI. RECOMENDACIONES .....                                        | 46 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                            | 47 |
| ANEXOS .....                                                     | 52 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                |                                                                      |           |
|----------------|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tabla 1</b> | Distribución de la muestra en docentes de Satipo .....               | <b>30</b> |
| <b>Tabla 2</b> | Niveles de desarrollo del líder directivo y sus dimensiones .....    | <b>33</b> |
| <b>Tabla 3</b> | Niveles de desarrollo de gestión estratégica y sus dimensiones ...   | <b>34</b> |
| <b>Tabla 4</b> | Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk .....                           | <b>35</b> |
| <b>Tabla 5</b> | Correlación entre el líder directivo y gestión estratégica .....     | <b>35</b> |
| <b>Tabla 6</b> | Correlación entre el líder directivo y la dimensión de planeación.   | <b>36</b> |
| <b>Tabla 7</b> | Correlación entre el líder directivo y la dimensión de organización  | <b>37</b> |
| <b>Tabla 8</b> | Correlación entre el líder directivo y la dimensión de dirección ... | <b>38</b> |
| <b>Tabla 9</b> | Correlación entre el líder directivo y la dimensión de control ..... | <b>39</b> |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                 |                                                                                  |           |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Figura 1</b> | Niveles de desarrollo del líder directivo y sus dimensiones .....                | <b>33</b> |
| <b>Figura 2</b> | Niveles de desarrollo de gestión estratégica y sus dimensiones ...               | <b>34</b> |
| <b>Figura 3</b> | Dispersión simple con línea del líder directivo por gestión estratégica<br>..... | <b>36</b> |
| <b>Figura 4</b> | Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de planeación<br>.....    | <b>37</b> |
| <b>Figura 5</b> | Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de<br>organización .....  | <b>38</b> |
| <b>Figura 6</b> | Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de dirección<br>.....     | <b>39</b> |
| <b>Figura 7</b> | Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de control...             | <b>40</b> |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación surge de ciertas dificultades observadas en el liderazgo directivo y el desarrollo de la gestión estratégica en los educadores. Frente a ello, se formuló como propósito establecer la correlación existente del líder directivo con la gestión estratégica en docentes de un centro educativo de Satipo 2025. Esta tesis se justifica por ser una investigación de tipo aplicada según su propósito, correlacional, no experimental en su diseño y cuantitativa según su enfoque. Donde 50 educadores constituyeron la muestra de estudio, a quienes se les administró dos cuestionarios por medio de la encuesta, instrumento validado y confiable; para el proceso de tabulación de datos se utilizó el programa estadístico Excel y SPSS. Según los hallazgos, el nivel de desarrollo del líder directivo se encontró en el nivel regular el 44,8% y en la variable gestión estratégica, donde el 41,4% manifestó que existe un nivel deficiente. En esta investigación se estableció, a través de la prueba de relación entre el liderazgo directivo y la gestión estratégica, que evidenciaron una correlación de  $r=0.719$  con el valor de  $p=0.001$ . Arribando a la determinación de la presencia de un estrecho vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión estratégica en los docentes.

**Palabras clave:** Control, dirección, líder directivo, gestión estratégica, organización.

## ABSTRACT

This research project stems from certain difficulties observed in leadership and strategic management development among educators. Therefore, the purpose was to establish the correlation between leadership and strategic management among teachers at an educational center in Satipo in 2025. This thesis is justified by its applied research nature, correlational design, non-experimental approach, and quantitative methodology. The study sample consisted of 50 educators, who were administered two questionnaires via a validated and reliable survey instrument. The statistical software Excel and SPSS were used for data tabulation. The findings revealed that 44.8% of the participants demonstrated a regular level of leadership development, while 41.4% reported a deficient level of strategic management. The research established a correlation between leadership and strategic management, with a p-value of 0.001. Arriving at the determination of the presence of a close link between managerial leadership and strategic management in teachers.

**Keywords:** Control, direction, managerial leader, strategic management, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva socioeconómica, el conocimiento se ha convertido en un eje estructural para comprender el funcionamiento contemporáneo de las organizaciones, dado que su utilización trasciende lo meramente operativo y se proyecta hacia la creación de bienes, la prestación de servicios y el diseño de procesos y prácticas innovadoras. En este contexto, los mecanismos de producción, aplicación y difusión del saber adquieren una relevancia estratégica, en tanto inciden directamente en el desarrollo y progreso de las sociedades. Bajo esta dinámica, las instituciones de educación superior asumen un rol protagónico, pues poseen la capacidad de generar y gestionar conocimiento de manera sistemática. En consecuencia, se ven llamadas a optimizar su administración para responder a las transformaciones curriculares, fortalecer los procesos formativos y adecuar sus prácticas pedagógicas a los objetivos institucionales y a las demandas emergentes del entorno social (Vázquez y Jiménez, 2022).

En este sentido, la gestión estratégica en la educación es un nuevo modo de entender, organizar y liderar, tanto el régimen educativo como el organismo escolar. Por lo tanto, utilizar este modelo de gestión en el trabajo ayuda a mejorar las prácticas educativas y al mismo tiempo eleva el nivel de la educación dentro de una institución. Además, es importante resaltar los significativos aportes que la gestión educativa estratégica realiza durante este período de profunda transformación social, cultural y económica. Con la participación de todos los miembros de una comunidad de aprendizaje, este modelo de gestión no sólo permite lograr calidad y equidad en la educación, sino que también crea el marco para coordinar iniciativas e innovaciones que beneficiarán a un centro educativo (Hernández & Miranda, 2020).

En las instituciones educativas, el líder directivo debe tener una diversidad de características para el cumplimiento adecuado de su rol. Asimismo, debería ser un ente mentor, motivador y mediador en contextos conflictivos, buscando la satisfacción de los practicantes y su bienestar. De esta manera, el liderazgo directivo desempeña un rol significativo en la organización de la gestión formativa, lo que admite a establecer un vínculo del liderazgo del director con la calidad de los procesos desarrollados en la comunidad educativa, del mismo modo en la satisfacción de los docentes y toda la comunidad escolar (Maya et al., 2019).

Según una revisión bibliográfica permite reconocer que existe la necesidad de desarrollar evaluaciones sistemáticas que evidencien los niveles de liderazgo y el impacto

en la formación en la práctica educativa en las instituciones, el reconocimiento de prácticas y estrategias que despliegan los directivos en los contextos vulnerables para que se instaure una cultura de inclusión social, proporcionando una formación de calidad en los estudiantes y apoyo de los equipos directivos para el cambio y fortalecimiento de las capacidades de respuesta a exigencias que le son intrínsecas a la escuela (Córdova et al., 2021).

En el contexto nacional, los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los directivos directivo evidencian una distribución diferenciada en los niveles de desempeño. Estos indican a nivel nacional, el 43,1% de los directores manifiesta desarrollar acciones que los sitúan en un perfil comprendido entre “medio y alto”, mientras que el 56,9% ejecuta prácticas que los ubican en un nivel bajo a medio. Al considerar el ámbito geográfico de las instituciones educativas, se observa que una proporción significativa de directores de escuelas urbanas 53,7% y, en mayor medida, de escuelas rurales 62,6%, se concentra en el rango bajo a medio, lo que revela brechas importantes asociadas al contexto territorial (Manguia, 2021).

En relación con la inversión pública en el sector educativo peruano, el presupuesto correspondiente al año 2022 registró un incremento del 8% en comparación con el ejercicio anterior. De acuerdo con la Red de Estudios para el Desarrollo (2022), aproximadamente uno de cada cinco soles del presupuesto público nacional se destina a educación. Sin embargo, al concluir el primer semestre del año fiscal, únicamente el 15% del gasto ejecutado había sido orientado a proyectos de infraestructura, tales como la construcción y mejoramiento de instituciones educativas. Esta situación resulta especialmente preocupante si se considera que cerca de 22 mil colegios presentan riesgo de colapso estructural. Asimismo, según el diagnóstico del Plan Nacional de Infraestructura Educativa, hasta el año 2017 el 55% de las 177 mil edificaciones escolares existentes requería una sustitución total, lo que pone de manifiesto la magnitud del déficit en infraestructura educativa a nivel nacional (Gestión, 2024)

Desde la perspectiva local revisando los problemas de liderazgo directivo y la gestión estratégica educativa en diferentes ámbitos y contexto educativos, se puede resaltar que los docentes de las instituciones educativas de Satipo no son ajenos a estos problemas, ya que a simple vista se puede percibir que existe ciertos problemas de relación social de los docentes con directores en ciertas instituciones educativas.

En este sentido se puede resaltar que la falta de liderazgo directivo y la ausencia de una gestión estratégica efectiva pueden tener una influencia notable en todos los

aspectos y contextos de una institución educativa, desde la calidad de la enseñanza hasta la moral del personal y la reputación institucional. Es fundamental que las instituciones educativas cuenten con líderes fuertes y una gestión estratégica sólida para garantizar su éxito a largo plazo.

Desde esta visión se planteó como problema principal: ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025? Además, se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025? ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de organización en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025? ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025? ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de control en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025?

El presente trabajo se justifica por las siguientes razones: Con relación al líder directivo: Varias teorías respaldan la importancia del liderazgo directivo en el éxito organizacional. Por ejemplo, el enfoque de liderazgo transformacional de Bass (1985) sugiere que los líderes pueden influir en los seguidores mediante la inspiración, la motivación y la estimulación intelectual, lo que a su vez puede afectar el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Respecto a la gestión estratégica educativa se fundamenta en teorías de la organización educativa que examinan cómo las instituciones educativas están estructuradas, gestionadas y dirigidas para lograr sus objetivos. Comprender estas teorías es fundamental para determinar campos de perfeccionamiento y diseñar tácticas efectivas para el cambio y la innovación educativa.

Aspecto metodológico, el presente estudio en el aspecto metodológico se justifica por la alineación con los objetivos de la Investigación. En este sentido los métodos seleccionados serán apropiados para la recopilación de los datos necesarios para luego analizarlos. Asimismo, por el rigor y validez, donde se demostrará que la metodología propuesta será rigurosa y capaz de producir resultados válidos y confiables. También el presente trabajo se justifica por el cumplimiento de los estándares éticos y el respeto de los derechos y la privacidad de los colaboradores. Esto implica obtener la aprobación de los participantes, garantizar la privacidad de los datos y minimizar cualquier posible riesgo o daño para ellos.

Aspecto practico, respecto al aspecto práctico el presente trabajo se justifica para comprender cómo el clima organizacional y el liderazgo directivo impactan en el ejercicio de los practicantes puede proporcionar a los directivos información valiosa para implementar cambios que mejoren la eficacia y la productividad de la organización. Por otro lado, para identificar las características y comportamientos de liderazgo asociados con un clima organizacional positivo puede ayudar en el desarrollo de programas de formación y desarrollo para líderes y gerentes dentro de la organización.

Como repuesta a dichos problemas se hizo formulación de objetivos general: Establecer la correlación entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025. Además, se formuló los siguientes fines específicos: Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025. Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de organización en los docentes del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025. Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes de un centro educativo de Satipo 2025. Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de control en los educadores del nivel primaria y secundaria de un centro educativo de Satipo 2025.

Revisando el ámbito internacional, se ubicó la tesis de Espinoza (2023) llevó a cabo un estudio en Ecuador titulado "Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022". El objetivo fue evaluar la correlación existente de la gestión estratégica escolar con el compromiso docente de un centro educativo de Guayaquil. Metodológicamente se empleó el método cuantitativo, fue aplicado de acuerdo al tipo, con método hipotético-deductivo con un modelo no experimental-correlacional. se tuvo en consideración a una muestra que incluyó a 35 docentes y directivos de la unidad educativa, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Respecto a la recopilación de datos se aplicó la encuesta mediante el cuestionario conformada de 47 preguntas. Dichos hallazgos revelaron un vínculo moderado entre variables de estudio, con una correlación  $\rho=0.435$ . el valor de  $p=0.000$ . Llegando a la determinación que la mejora de la gestión estratégica escolar está asociada de forma positiva con un aumento en el compromiso docente.

Según Robinson (2023), se realizó un estudio en Ecuador titulado "Gestión estratégica y productividad en los docentes de una institución educativa del Cantón Samborondón, 2023". La intención del trabajo investigativo fue examinar el nivel de

vinculación de la gestión estratégica con la productividad de los educadores de un centro de estudios del cantón Samborondón en Ecuador. La tesis utilizó el paradigma cuantitativo, según su tipo fue básico con un modelo no experimental y de alcance relacional. Donde se consideró 48 alumnos en la muestra, a quienes se aplicó el instrumento con escala tipo Likert. Dichos hallazgos manifestaron que el 50% de los educadores calificaron la gestión estratégica de la institución como eficaz. Además, se encontró una correlación moderada  $Rho=0,561$  y una Sig.  $<0,001$ . Llegando a la determinación de la presencia de un estrecho vínculo positivo de la gestión estratégica con la productividad laboral de los educadores de un centro educativo en Ecuador.

La investigadora Poveda (2020) realizó una indagación en Ecuador, cuya intención fue fijar el nivel de vinculación de la gestión estratégica con la gestión del talento humano en un centro educativo de Ecuador. Esta tesis se desarrolló bajo el modelo no experimental, con el método descriptivo-analítico y correlacional según su alcance. Se consideró en la muestra a 35 educadores de la institución, quienes también conformaron la muestra. Donde mediante la encuesta y el cuestionario se hizo el recojo de información. Dichos hallazgos mostraron que la gestión estratégica como poco adecuada con un 40%, de acuerdo a la gestión del talento se consideró eficiente con un 45.7%. Además, se encontró una correspondencia moderada  $r = 0.584$ ,  $p = 0.000 < 0.01$ . Concluyendo que tanto la gestión estratégica y gestión del talento humano están estrechamente vinculados en los educadores de dicho centro educativo de Guayaquil.

Revisando el ámbito nacional Gomero y Sánchez (2023) publicaron una tesis en el Perú. Cuyo propósito fue fijar el vínculo que existe del liderazgo directivo con la gestión escolar en el centro educativo María Reiche Crosse. La tesis tuvo un alcance correlación, de acuerdo al tipo de básico y un modelo no experimental - transversal. Se consideró a 55 educadores en la muestra. Respecto al recojo de información se hizo por medio de la encuesta el instrumento cuestionario conformadas con 24 preguntas. Donde se llegó a la determinación que tanto el liderazgo directivo como la gestión escolar están estrechamente vinculados dicho centro educativo de Lima, con un valor de rho Spearman de 0.761 y un valor de  $p = .000 < 0.05$ .

En este mismo ámbito Mallqui (2022) publicaron un estudio en Lima, donde tuvo como propósito evaluar de qué manera la proyección estratégica y el liderazgo pedagógico influyen en la consecución de la calidad educativa de los centros educativos de Carabayllo, abordando así los problemas institucionales descritos. El enfoque del estudio fue cuantitativo, explicativo según su tipo y un modelo correlacional causal. Se

considero a 144 educadores en la muestra de varios centros educativos públicos, y se empleó el cuestionario para la recogida de información. En la evaluación de regresión logística ordinal se obtuvo un walt de 48,552 y 57,476, y un p de 0,000, además de un coeficiente de Nagelkerke del 55,5%. Se llegó a la determinación de la existencia de una incidencia significativa del plan estratégico en el liderazgo pedagógico en la calidad educativa de los centros educativos públicos de Carabayllo.

El investigador Huanca (2022) realizó un estudio en Puno. Cuya intención fue comprobar el vínculo existente de la gestión estratégica con el aprendizaje eficaz en un centro educativo de Juliaca. Se desarrollo con el método cuantitativo, nivel relacional y un modelo no experimental, donde 50 participantes conformaron la muestra, empleando cuestionarios para el recojo de información. Dicho resultado de la constatación de Pearson fue  $r = 0.805$  con el valor de  $p = 0.001$  entre planificación estratégica y aprendizaje eficaz;  $0.915$  con un valor de  $p = 0.000$  para organización estratégica y la segunda variable;  $0.850$  con un valor de  $p = 0.000$  para control estratégico y la segunda variable;  $0.805$  con un valor de  $p = 0.000$  para dirección estratégica y la segunda variable;  $0.799$  con el valor de  $p = 0.000$  para control estratégico y la segunda variable. Se llegó a la determinación que entre la gestión estratégica y aprendizaje eficaz existe un vínculo positivo en los educadores y estudiantes de dicho centro educativo de Juliaca.

Haciendo una primera revisión en el contexto nacional se ubicó el trabajo de López (2021) quien realizó un estudio en el Perú. Dicho propósito fue examinar el vínculo existente del desempeño docente con la gestión estratégica de un centro educativo público de Lima. Dicho trabajo se efectuó bajo el paradigma cuantitativo, con alcance descriptivo relacional y el modelo no experimental. Se consideró 62 educadores para la muestra del estudio, donde se administraron dos cuestionarios mediante la encuesta para la recogida de información. Los hallazgos de la prueba de correlación manifestaron una relación de Spearman igual a  $0,446$  indicado una correlación positiva moderada entre dichas variables. La conclusión indica que existe un vínculo positivo del desempeño docente y la gestión estratégica en educadores de educación primaria de un centro educativo de Lima.

En este mismo ámbito se encontró la tesis Changañaque (2021) quien llevó a cabo un estudio en Piura titulado "Gestión estratégica y calidad del servicio educativo en docentes de las instituciones educativas multigrado del Bajo Piura". La finalidad central del estudio fue analizar el vínculo existente de la gestión estratégica con la calidad del servicio educativo en los educadores de dichos centros educativos. Esta tesis se desarrolló

bajo el paradigma cuantitativo, básico pro su tipo, con el alcance correlacional asociativa, utilizando el modelo no experimental. Donde se tuvo en consideración 63 educadores para la población y 40 profesores como la muestra de estudio, para la recogida de datos se utilizó la encuesta por medio del cuestionario. Entre los hallazgos se tuvo una correlación igual a 0,605 con un valor de sig. = 0,000). En conclusión, la gestión estratégica implementada en los centros educativos multigrado se vincula de forma positiva con la calidad educativa en los educadores de primaria de la ciudad de Piura.

Además, Huanca y Geldrech (2020) publicaron una tesis en Arequipa, El estudio analizó la influencia de la planificación educativa en los distintos ámbitos de gestión institucional pedagógica, estratégica y operativa dentro del proceso de mejora de los centros educativos iniciales del sur del Perú. La tesis se desarrolló corresponde al enfoque cuantitativo, con el modelo descriptivo-explicativo y muestreo probabilístico, considerando la participación de 47 docentes. Los hallazgos evidencian que la planificación educativa ejerce un efecto significativo y favorable en las tres dimensiones de gestión. En la gestión pedagógica se obtuvo un vínculo de  $R^2 = 0,752$ , lo que muestra que el 75,2% de su variación se explica por la planificación educativa. En la gestión estratégica, el  $R^2$  fue de 0,587, representando un 58,7% de explicación, mientras que en la gestión operativa el  $R^2$  alcanzó 0,534, equivalente al 53,4%. En síntesis, los hallazgos permiten afirmar que una planificación institucional articulada y compartida, junto con una adecuada conducción directiva, influye de manera decisiva en la calidad de los procesos educativos y en el logro de aprendizajes en los niños.

Revisando los antecedentes en el ámbito regional se ubicó la tesis de Chupayo (2022) quien llevó a cabo un estudio en Satipo, Junín, con la finalidad de evaluar la relación de estratégica con el aprendizaje cooperativo en un centro educativo básica especial de Mazamari, Satipo, 2021. Dicha tesis se desarrolló con el modelo no experimental - transversal, de paradigma cuantitativo y tipo aplicada. Se empleó un cuestionario, y la muestra consistió en 67 participantes, entre directores y docentes. Los hallazgos de correlación  $r=0,861$  y  $\text{Sig.}=0,000$ . Llegando a la determinación de la existencia de un estrecho vínculo positivo de la administración estratégica con el aprendizaje cooperativo en los docentes y directivos de las instituciones educativas de Satipo.

En este mismo contexto Castro y Huayta (2022) publicaron un trabajo investigativo en Satipo, Junín, dicho trabajo tuvo como fin examinar el vínculo existente de la gestión administrativa con el liderazgo transformacional entre los participantes de

la Red de Salud Satipo en 2021. Para el desarrollo del trabajo se empleó el alcance descriptivo-correlacional, tipo aplicad, con el método científico y el modelo no experimental. Donde se consideró de una población de 564 personas una muestra de 229 participantes. De acuerdo a los hallazgos se obtuvo una correlación de  $Rho = 0.524$ . Se llegó a la conclusión que entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional existe un vínculo positivo moderado en los colaboradores de la Red de Salud Satipo.

Asimismo, Casachagua (2022) llevó a cabo una investigación en Junín -Pichanaki. Este estudio aborda cómo el estilo de liderazgo incide en la satisfacción laboral de los educadores de primaria. El presente trabajo se desarrolló bajo el modelo no experimental-correlacional y de tipo descriptiva, donde se administró cuestionarios por medio de la encuesta a una muestra de 42 profesores, con el fin de analizar el grado de vinculación entre dichas variables. Dicho hallazgo del contraste de relación mostró una  $r = 0,580$  y una  $sig. = 0,000$ . Se llegó a la determinación de la existencia de un vínculo positivo moderada del liderazgo directivo con la satisfacción laboral de los profesores en los centros educativos de la UGEL Pichanaki.

Por último, Contreras (2022), llevó a cabo una investigación en la región Junín, titulada "Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de la unidad de gestión educativa local de Pangoa, 2022". Cuyo objetivo fue determinar el vínculo existente del nivel de liderazgo directivo con la calidad de educación en las instituciones educativas de la unidad de gestión educativa local de Pangoa. La tesis fue básica según su propósito, de carácter correlacional. En la población se consideró a 360 profesores de ello se tomó 70 profesores para la muestra. Se utilizó una encuesta a través del cuestionario correspondiente. Los hallazgos revelaron una correlación  $Rho = 0,315$  con el valor de  $p = 0,000$ . Llegando a la determinación de la existencia de una baja asociación del liderazgo directivo con la calidad educativa en los profesores de dichos centros educativos de Pangoa.

Con relación a la primera variable. Simbron y Sanabria (2020) consideran que el líder directivo hace referencia a aquellos individuos o líderes que orientan e instruyen, teniendo un enfoque específico para regir una institución u organización, y que contribuyen a lograr beneficios hallazgos. Esta persona, en primer lugar, consulta el punto de vista de sus empleados y proporciona ilustraciones precisas sobre cómo, cuándo y dónde deben realizar una actividad en particular para la solución de una problemática. Por su parte, Gomero y Sánchez (2023), el liderazgo directivo se define como un conjunto de habilidades administrativas y de gestión que un individuo utiliza para influir

positivamente en los demás, con el objetivo de que un grupo alcance las metas establecidas.

Según el enfoque de contingencia, de acuerdo a Tapia y Antequera (2020), en el contexto de cómo la situación influye en el liderazgo, se presenta el Enfoque Contingencial Fiedler y Chemers. Este enfoque sostiene que los elementos del entorno impactan a la persona. Estos elementos pueden ser cosas físicas, como los muebles de la oficina, o interrelaciones sociales con consumidores, colegas de trabajo, jefes o subordinados. En el enfoque de contingencia, la situación puede referirse a actitudes o percepciones comunes en una organización, como la práctica de llevar trabajo a casa, interrumpir para tomar café o la suposición de que nadie será despedido. Estas son variables intra organizacionales. Por otro lado, los contextos extra organizacionales pueden abarcar un exceso o escasez de compromiso, la cantidad de computadoras o la ubicación de la oficina, ya sea en una zona suburbana o urbana. El enfoque situacional sugiere que no existe un único forma o modo de liderazgo óptimo; la efectividad de un líder depende de ciertos componentes ambientales, situacionales o relacionales.

Desde el enfoque contingencial, los postulados del comportamiento organizacional se fundamentan en la premisa de que las acciones y resultados dependen del contexto en el que se desarrollan. En otras palabras, si ocurre una situación determinada (X), se producirá un efecto específico (Y), siempre que concurren ciertas condiciones particulares (Z), denominadas variables contingentes. Bajo este marco teórico, no es viable sostener la existencia de un estilo de liderazgo universal aplicable a todas las circunstancias organizacionales. Por el contrario, la eficacia del liderazgo se encuentra condicionada por diversos factores, tales como las características personales y los estados emocionales de los integrantes, las normativas gubernamentales vigentes, la planificación y carga laboral, así como el nivel de complejidad de las tareas y las transformaciones en la estructura organizativa (Antequera, 2020).

Con relación a las particularidades de un buen liderazgo directivo, para Montiel (2018) considera que existe cuatro particularidades elementales que el líder actual debe saber y desarrollarlas, y estas son los siguientes aspectos:

Las relaciones interpersonales. De acuerdo con Montiel (2018), para comprender cómo son las relaciones interpersonales entre los empleados de una entidad o institución, es crucial considerar que un grupo se define como un conjunto de individuos que interactúan entre sí, identificándose de forma sociológica y sintiéndose parte del mismo.

Asimismo, los grupos dentro de una organización pueden clasificarse en formales e informales. Los primeros son creados oficialmente por disposición de la dirección con el propósito de cumplir funciones específicas orientadas al logro de las metas institucionales. En cambio, los grupos informales surgen de manera espontánea entre los trabajadores, quienes, a partir de vivencias y experiencias compartidas en el entorno laboral, establecen vínculos interpersonales que van más allá de la estructura organizativa establecida. En este contexto, lo recomendable es que la gerencia impulse y acompañe el desarrollo de estos grupos para que progresivamente se consoliden como verdaderos equipos de trabajo (Montiel, 2018).

Por su parte el trabajo en equipo. Según Montiel (2018) en este contexto, el trabajo en equipo es realizado por un grupo comúnmente denominado comité, donde el grupo posee más información que un individuo en particular. El equipo impulsa una cultura de apertura y diálogo, favoreciendo la participación activa de sus integrantes. En este marco, las decisiones se adoptan de forma participativa, lo que les otorga mayor legitimidad dentro de la institución educativa al surgir del consenso y la deliberación colectiva.

En relación con la toma de decisiones, Montiel (2018) señala que estas deben sustentarse en un enfoque preventivo. Esto implica anticiparse a posibles dificultades, identificando limitaciones y riesgos antes de que se presenten consecuencias mayores. Para ello, quien asume la conducción debe actuar con firmeza y coherencia, manteniendo seguimiento continuo, responsabilidad y disposición para ajustar o emitir nuevas decisiones cuando la situación lo requiera.

Respecto a la ética. Pensar el término ética nos lleva a los comienzos de la sociedad y a la cuna del pensamiento moderno, donde surge el concepto de 'ethika', de ethos, que significa 'comportamiento' o 'costumbre'. A menudo, se llama impropriamente moral, del latín 'mores'. Este trabajo se enfoca en la ética como estudio de estos principios, especialmente en el contexto de la civilización occidental, aunque cada cultura ha desarrollado su propio modelo ético (Montiel, 2018).

Según las dimensiones del líder directivo, se resalta lo siguiente: Fijación de normas, por su parte, Gomero y Sánchez (2023) sostiene que las normas deben ser fijadas de manera adecuada, adaptándose a las capacidades de las personas, evitando que sean demasiado bajas o excesivamente altas. Normas demasiado bajas pueden permitir alcanzar objetivos básicos, pero a costa de disminuir la productividad. En cambio, si son demasiado altas, pueden parecer inalcanzables y desmotivar a los individuos. La clave es

encontrar un equilibrio que establezca medidas que desafíe a los individuos a esforzarse, pero que también sean posibles de cumplir.

En relación con la dimensión organización del trabajo, Gomero y Sánchez (2023) señalan que comprende el conjunto de procedimientos y decisiones que impulsa la administración para planificar, ejecutar y perfeccionar la gestión institucional. Dichas acciones se orientan a dar respuesta a diversos aspectos, tales como la distribución y coordinación de tareas, el aprovechamiento óptimo del tiempo, la utilización adecuada de recursos tecnológicos e informativos, y la programación de las funciones esenciales del liderazgo.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión concentración de metas, los mismos autores explican que la misión define el propósito esencial de la organización, precisando su finalidad principal, los bienes o servicios que ofrece y aquellos rasgos que la diferencian de otras entidades. En otras palabras, la misión expresa la razón de existencia de la organización y constituye el elemento que la identifica y distingue dentro de su entorno (Gomero y Sánchez, 2023).

Según la importancia del liderazgo directivo, Suárez y Rodríguez (2022) destacan la importancia del liderazgo educativo en el desarrollo y los resultados de las instituciones educativas. Asimismo, menciona que existen diversos estilos y modelos de liderazgo que son fundamentales para el funcionamiento de estas instituciones. El liderazgo educativo implica dinamismo, preparación y apertura al cambio, así como el fomento del desarrollo y la inclusión tanto a nivel personal como colectivo. Esta idea al señalar que el líder educativo se concentra en la planificación y el progreso de las destrezas de docentes y estudiantes, fomentando su participación activa y motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este mismo contexto otros autores, enfatizan que una de las principales responsabilidades del directivo educativo es ayudar a los educadores en su práctica pedagógica, no solo para fortalecer su desempeño, sino también para transformarlos en líderes dentro de un entorno colaborativo. Finalmente, se menciona el concepto de liderazgo distribuido como una estrategia eficaz para alcanzar el éxito en las instituciones educativas. Este enfoque promueve el cambio y se basa en una visión compartida, lo que democratiza las acciones y facilita la capacitación del personal, fortaleciendo así el trabajo en equipo y la colaboración (Suárez y Rodríguez, 2022).

El liderazgo es un aspecto esencial en las organizaciones y en el ejercicio de los participantes de la colectividad educativa, ya que está estrechamente asociada con la

gestión educativa e impacta en el logro de los propósitos educativos, siendo fundamental en la innovación de la educación. Distintos autores han identificado varios tipos de liderazgo útiles en el ámbito educativo, proporcionando valiosos aportes para alcanzar las metas deseadas. Estos tipos de liderazgo, que incluyen el liderazgo instruccional, gestor, transformacional, distribuido, docente, contingente, moral y auténtico, se complementan y enriquecen mutuamente, contribuyendo a la formación de los estudiantes (Hasek y Ortiz, 2021).

El liderazgo es clave para las capacidades dinámicas de una organización, ya que puede convertirse en una ventaja competitiva al potenciar las capacidades de los seguidores. Sin un liderazgo adecuado, una empresa no puede transformar sus recursos en ventajas competitivas. El liderazgo es una capacidad dinámica esencial para coordinar activos dentro de la organización. Además, se destaca que el liderazgo y los equipos de trabajo son fundamentales en la dinámica organizacional actual. Asimismo, en el cambio estratégico se requiere de líderes que promuevan la adaptación a los cambios del entorno, siendo responsabilidad del líder planificar y justificar la necesidad del cambio (Rueda et al., 2022).

En cuanto a la segunda variable, la gestión estratégica se considera el arte y/o ciencia de anticipar y gestionar participativamente el cambio con el objetivo de crear continuamente estrategias que aseguren el futuro del negocio (Bacilio et al., 2021). La gestión estratégica educativa es una forma nueva de comprender, organizar y dirigir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar. Sin embargo, esto ocurre únicamente cuando se admite que el cálculo estratégico situacional y transformacional es uno de sus fundamentos y sólo en la medida en el cual éste precede, preside y acompaña la acción educativa de manera que, en la labor diaria de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas (Farfán y Reyes, 2017).

Respecto a los enfoques de capacidades dinámicas, para López y Pasamar (2018) según el enfoque de las capacidades dinámicas, el triunfo de las compañías en los mercados globales no radica solo en tener capitales y habilidades valiosas, sino en su habilidad para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno. Esto implica invenciones rápidas y flexibles, así como una destreza destacada para gestionar, reorganizar y redefinir de manera eficiente las aptitudes tanto internas como externas.

En el contexto de recursos humanos, esto significa contar con personas con los conocimientos y habilidades adecuados, y asegurarse de que estas evolucionen conforme a las nuevas demandas del mercado. Entre tanto, las habilidades dinámicas están

íntimamente relacionadas con los recursos humanos disponibles en el organismo. Sin embargo, no todos los recursos humanos aportan de la misma forma al progreso de las habilidades dinámicas de la organización. Para identificarlos, es fundamental conocer y describir las capacidades dinámicas (López & Pasamar, 2018).

De acuerdo a López y Pasamar (2018) según este enfoque está compuesto por tres aspectos esenciales:

En primer momento tenemos la capacidad de identificar el mercado e identificar oportunidades, las empresas deben ser capaces de analizar el mercado y detectar oportunidades. Los investigadores llaman a esta habilidad "agilidad", lo que implica ser sensitivos a las nuevas demandas y peticiones de los consumidores, y ser rápidos en reconocerlas. En un segundo plano, la aptitud de idear y acometer las inversiones eficaces. Es fundamental que también tengan la habilidad de planificar y realizar las inversiones necesarias de manera eficiente. Para ello, se requieren personas con conocimientos especializados y expertos en el sector y la tecnología.

Por último, el tercer componente de la destreza dinámica es el que completa el ciclo: identificación-apropiación / inversión-rediseño. Las compañías deben ser capaces de organizar sus recursos y métodos internos para la adaptación a las transformaciones que exigen las nuevas demandas identificadas.

Resaltando los elementos que caracterizan la gestión estratégica, Gallardo (2021), varios autores identifican tres elementos clave en la gestión estratégica dentro de las organizaciones: excelencia, innovación y anticipación.

La excelencia: Se considera el punto de partida esencial para competir en el siglo XXI. Cualquier organización que desee competir en una economía global debe, al menos, alcanzar un nivel general de excelencia. A partir de ahí, el objetivo es superar estos estándares, lo cual requiere una gestión de excelencia con un enfoque de calidad general que incluya tanto la aptitud humana como la reingeniería del pensamiento en las personas, más allá de meros enfoques estadísticos.

La innovación: Para que la entidad se convierta en líder, todos sus participantes deben practicar algún tipo de liderazgo. Es fundamental que este sentimiento esté arraigado y se manifieste en diferentes niveles, ya sean sociales, políticos, religiosos o profesionales. En otras palabras, es necesario establecer un modelo cultural compartido por la totalidad de los integrantes de la asociación u organismo.

La anticipación: Una organización proactiva no espera a que sucedan eventos para reaccionar, sino que constantemente identifica los factores que le permitirán ser

competitivos en el futuro, adelantándose a los sucesos o creando circunstancias favorables. En este sentido, es importante destacar que anticipar implica llevar a cabo acciones preventivas para acelerar o evitar la ocurrencia de eventos que se consideran posibles; es decir, el adelantamiento no es un asunto pasivo.

Desde una perspectiva analítica, Bacilio et al. (2021) sostienen que la formulación estratégica constituye un proceso estrechamente vinculado con las aspiraciones más profundas de los colectivos sociales, en función de la manera en que estos interpretan y comprenden su entorno. En este marco, el diseño estratégico no solo implica proyectar escenarios futuros deseables para un determinado sistema, sino también estructurar las acciones e intervenciones necesarias —tanto en el ámbito organizacional como en su contexto— que permitan materializar tales escenarios. Estas intervenciones deliberadas facilitan la implementación de la estrategia mediante una articulación integral entre la organización y su entorno. Así, la concepción contemporánea de la gestión estratégica plantea una redefinición de la postura estratégica, orientándola hacia procesos de transformación y adaptación continua.

En relación con la relevancia de la gestión estratégica, Gallardo (2021) señala que esta se configura como un enfoque interdisciplinario dentro de la administración, caracterizado por su apertura a aportes conceptuales y metodológicos provenientes de diversas áreas de las ciencias sociales. En tal sentido, integra contribuciones de disciplinas como la sociología, la economía y la psicología, articulándolas con ámbitos funcionales como el marketing, las finanzas y las operaciones. Asimismo, incorpora fundamentos de la teoría de sistemas, la teoría de la complejidad, enfoques de consultoría organizacional y experiencias profesionales acumuladas. Esta convergencia teórica y práctica resalta la importancia del desempeño organizacional y reconoce el papel determinante de los directivos en la configuración y orientación estratégica de las organizaciones.

Desde el enfoque analítico, Bacilio et al. (2021) sostienen que la formulación estratégica constituye un proceso estrechamente vinculado con las aspiraciones más profundas de los colectivos sociales, en función de la manera en que estos interpretan y comprenden su entorno. En este marco, el diseño estratégico no solo implica proyectar escenarios futuros deseables para un determinado sistema, sino también estructurar las acciones e intervenciones necesarias —tanto en el ámbito organizacional como en su contexto— que permitan materializar tales escenarios. Estas intervenciones deliberadas facilitan la implementación de la estrategia mediante una articulación integral entre la organización y su entorno. Así, la concepción contemporánea de la gestión estratégica

plantea una redefinición de la postura estratégica, orientándola hacia procesos de transformación y adaptación continua.

En cuanto a la relevancia de la gestión estratégica, Gallardo (2021) señala que esta se configura como un enfoque interdisciplinario dentro de la administración, caracterizado por su apertura a aportes conceptuales y metodológicos provenientes de diversas áreas de las ciencias sociales. En tal sentido, integra contribuciones de disciplinas como la sociología, la economía y la psicología, articulándolas con ámbitos funcionales como el marketing, las finanzas y las operaciones. Asimismo, incorpora fundamentos de la teoría de sistemas, la teoría de la complejidad, enfoques de consultoría organizacional y experiencias profesionales acumuladas. Esta convergencia teórica y práctica resalta la importancia del desempeño organizacional y reconoce el rol determinante de los directivos en la configuración y orientación estratégica de las organizaciones.

Además, la gestión estratégica se presenta un mecanismo fundamental para establecer los objetivos y la misión de la organización, lo que lleva a la generación de beneficios tanto financieros como no financieros, asegurando así sus ventajas competitivas. Además, existen diferentes enfoques en la gestión estratégica, que van desde modelos centrados en la fase de implementación hasta aquellos que abarcan el desarrollo de estrategias de crecimiento, comportamiento en el entorno externo, promoción del producto, desarrollo del personal y búsqueda de competitividad (Gallardo, 2021).

Resaltando las dimensiones de la gestión estratégica, se resalta la dimensión de planificación, la planificación es un proceso que define los objetivos a alcanzar. La planificación tiene como fin estudiar y dirigir las acciones con la intención de generar cambios significativos en el contexto, y refleja la filosofía de los líderes de las instituciones. Por su parte, Posner describe la planificación como el proceso administrativo de seleccionar y aplicar los mejores métodos para cumplir con las políticas y objetivos establecidos, es decir, llevar a cabo operativamente las actividades necesarias para dichas acciones (Montiel, 2018).

En relación con la dimensión organización, Montiel (2018) sostiene que esta implica estructurar y distribuir actividades concretas orientadas al cumplimiento de determinados propósitos, designando responsables con la autoridad suficiente para dirigir y supervisar el funcionamiento institucional en sus distintos niveles, tanto horizontales como verticales. Como función administrativa, la organización facilita la materialización

de los objetivos previstos, delimita tareas y establece un orden lógico en las funciones y vínculos internos, asegurando coherencia para alcanzar las metas propuestas.

Respecto a la dimensión dirección, el mismo autor explica que esta etapa comprende la conducción de las personas por parte de los directivos, quienes orientan sus acciones hacia la ejecución de los planes y la obtención de resultados. Este proceso demanda un liderazgo efectivo, en el que el gerente asume roles de orientador, articulador y facilitador. Además de adaptar la institución a las exigencias del entorno, debe promover que tanto individuos como equipos actúen con eficacia y eficiencia, procurando la armonización entre los objetivos personales y los organizacionales (Montiel, 2018).

En cuanto a la dimensión control, Montiel (2018) la describe como un componente esencial del proceso administrativo, ya que cumple una función de retroalimentación continua. A través de este mecanismo, se compara lo planificado con lo ejecutado, permitiendo valorar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas. El control solo es posible cuando previamente se han establecido planes, estructuras organizativas y procesos de ejecución, y su finalidad es verificar que las actividades se desarrollen conforme a los objetivos institucionales establecidos.

Desde esta perspectiva se formuló la hipótesis principal de la presente indagación: Existe una relación significativa entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025. Y sus respectivas hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025. Existe una relación significativa entre líder directivo y la dimensión de organización en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025. Existe una relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025. Existe una relación entre el líder directivo y la dimensión de control en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque, tipo**

El presente trabajo investigativo estará situado dentro del enfoque cuantitativo. Según Finol y Vera (2020), el enfoque cuantitativo y positivista sigue una secuencia lineal y sistemática que envuelve la caracterización de una problemática, la exploración de la gramática, la formulación de teorías y el planteamiento de hipótesis. Se establece un método con un diseño específico correlacional, donde se define la población, la muestra, los instrumentos y las técnicas para el recojo de información. Estos instrumentos deben pasar por un proceso riguroso de validación y confiabilidad. Los resultados se analizan utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales, entre otros métodos, y se basan en los métodos hipotético-deductivo e inductivo (Finol y Vera, 2020).

Según Maldonado et al. (2023), la investigación aplicada se diferencia de la investigación básica y pura debido a su enfoque metodológico particular. Mientras que la indagación básica busca generar discernimiento sin una inmediata aplicación, la investigación aplicada parte de la identificación de problemas en un contexto específico y, a partir de ello, propone soluciones fundamentadas en los conocimientos adquiridos a través de la indagación pura.

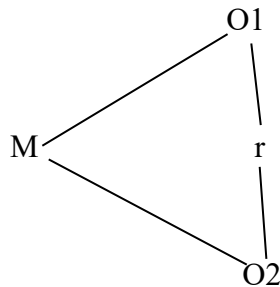
Asimismo, este prototipo de indagación crea las regulaciones, normativas y estatutos vigentes que regulan la conducta de la sociedad. Dichos elementos no solo orientan el proceso investigativo, sino que también sirven como un punto de apoyo fundamental para abordar y estructurar soluciones a los problemas identificados.

### **2.2 Diseño de investigación**

Según su diseño esta investigación estará dentro del contexto correlacional y no experimental. Las investigaciones correlacionales tienen como la intención calcular la escala de correspondencia que existente entre una o más variables en un ámbito en específico. Asimismo, la utilidad y el propósito de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable o un concepto conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, en otros términos, intenta predecir el valor aproximado que tiene un grupo de sujetos en una variable, a partir del valor que tienen en las variables relacionadas y dicha correlación puede ser negativa o positiva (Galarza et al., 2024).

Rodríguez (2020) describe la investigación no experimental como un enfoque que se dedica a observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, para

posteriormente analizarlos. Este tipo de estudio no implica la manipulación intencional de variables para influir en otras. Es un proceso sistemático y empírico, donde el investigador no crea situaciones, sino que se enfoca en observar las que ya existen.



Donde:

M: Es la muestra

O1: evaluación de la primera variable

R: Correlación entre las variables

O2: evaluación de la segunda variable

### 2.3 Población y muestra

El universo es una serie hipotética o real de componentes o elementos que comparten unas características determinadas relacionadas con la problemática de investigación. En este sentido la población es un conjunto de elementos determinado, limitado y accesible del universo, que compone el referente para la selección de la muestra (Barraza, 2021).

El presente trabajo estará compuesto por una población de 68 docentes del distrito y provincia de Satipo del departamento de Junín.

Para Barraza (2021) la muestra es un subconjunto de elementos o individuos extraídos de la población, a partir de cierto procedimiento particular.

En este sentido el presente trabajo con relación a la muestra estará compuesta por 50 docentes entre maestras y maestros del centro educativo José Olaya de Satipo, Junín.

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra en docentes de Satipo*

| <b>Genero</b> | <b>Varones</b> | <b>Mujeres</b> |
|---------------|----------------|----------------|
| Docentes      | 26             | 24             |
| Total         | 50             |                |

En esta indagación en cuanto a la lección de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico intencionada. Según Barraza (2021) el muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico en la que se seleccionan los participantes de un estudio basándose en su fácil acceso o disponibilidad para el investigador.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Este trabajo investigativo administró la técnica de encuesta a través del instrumento del cuestionario. La encuesta para Ronquillo et al., (2024) es una técnica de adquisición de información de interés sociológico por medio de un cuestionario estructurado previamente, mediante el cual se puede saber la opinión o la valoración sobre el sujeto elegido en una muestra sobre un asunto dado.

Desde esta perspectiva la técnica de encuesta se aplicará a 30 docentes por medio del cuestionario donde se evaluará la opinión de cada docente.

Por otro lado, el cuestionario es un instrumento de la encuesta, la entrevista y la observación. Donde se estructura una sucesión de ítems para evaluar una o más variables, posibilitando observar los sucesos, por medio de la valoración que se efectúa al entrevistado o al encuestado. El contenido y a estructura de los ítems que se formula a los interrogados determina como está organizado y que características posee dicho cuestionario (Ronquillo et al., 2024).

En este sentido el cuestionario del presente trabajo está compuesta por 18 preguntas para la primera variable y 24 coactivos para la segunda. También posee una escala ordinal tipo Likert con una valoración nunca (0), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).

Validez y confiabilidad. Por un lado, la validez se refiere a que los ítems en consecuencia calculen lo que la concepción dice que debe calcular. Por su parte la confiabilidad esta referido al grado de certeza que nos brinda nuestro instrumento de recojo de información al tomar los datos, es decir asegura que, si aplicamos en varias

ocasiones, los cambios que se puede obtener se deberán principalmente a cambios en las unidades de análisis y no porque el instrumento está fallando (Pérez et al., 2020).

## **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Con relación al análisis de datos implica una serie de técnicas y procesos diseñados para extraer información valiosa de conjuntos de datos. A continuación, se describen algunas de las técnicas y los pasos comunes en el procesamiento de análisis de datos:

### **Recolección de Datos:**

**Definición de objetivos:** Antes de recopilar datos, es esencial definir claramente el objetivo del análisis.

**Fuentes de datos:** Los datos pueden provenir de múltiples fuentes, como encuestas, bases de datos, sensores, registros de transacciones, etc.

### **Limpieza de Datos:**

**Depuración:** Identificación y corrección de errores o inconsistencias en los datos.

**Manejo de valores faltantes:** Métodos como la imputación, eliminación de registros inconclusos o el uso de modeladores predictivos para calcular las valías faltantes.

**Normalización y estandarización:** Ajuste de los datos para que estén en un formato común, lo que facilita su análisis.

### **Exploración de Datos:**

**Análisis descriptivo:** Uso de estadísticas descriptivas para compendiar y entender las peculiaridades elementales de los datos.

**Visualización:** Uso de figuras y diagramas para detectar patrones, tendencias y relaciones entre variables.

### **Análisis de Datos:**

**Análisis estadístico:** Aplicación de métodos estadísticos para identificar relaciones entre variables, como correlaciones, regresiones, etc.

### **Interpretación de Resultados:**

Evaluación de modelos: Determinación de la precisión y la validez de los modelos o técnicas utilizadas.

Visualización de hallazgos: Exposición de los resultados de modo explícita y comprensible por medio de gráficos, tablas o informes

## **2.6 Aspectos éticos en la investigación**

Para asegurar que las indagaciones se ejecuten de modo responsable, respetuosa y justa los principios éticos en la investigación son aspectos fundamentales. Espinoza y Calva (2020) resaltan que estos principios guían a los investigadores para salvaguardar el bienestar y los derechos de las personas participantes y para mantener la integridad científica. A continuación, se describen los principales principios éticos en la indagación:

La ética en la indagación se basa en principios primordiales que certifican el cuidado y el bienestar de los colaboradores. El respeto por los individuos involucra mostrarse de acuerdo a su autonomía mediante la aprobación informada y brindar protección especial a los grupos vulnerables. La beneficencia exige aumentar los beneficios y disminuir los peligros físicos, psicológicos, sociales y económicos. La justicia como principio certifica una repartición equitativamente de los beneficios y peligros, impidiendo la expoliación y garantizando el acceso equitativo a los avances científicos. La confidencialidad y privacidad requieren proteger la información personal y, cuando sea posible, anonimizar los datos. La integridad científica demanda honestidad, rigor metodológico y la prevención del fraude en todas las etapas del estudio. Además, la responsabilidad social implica que la investigación contribuya al bienestar colectivo sin causar daño, asegurando la transparencia en la divulgación de resultados. Finalmente, el consentimiento informado debe garantizar que los participantes reciban información clara y comprensible, asegurando su participación voluntaria sin coerción ni manipulación.

Maya (2020) resalta que el abordaje ético en la investigación con personas no solo requiere respetar sus decisiones y garantizar su protección, sino también velar activamente por su bienestar. Este principio se basa en un enfoque universalmente aceptado que promueve tratar a los demás con la misma consideración y cuidado con los que uno desearía ser tratado.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

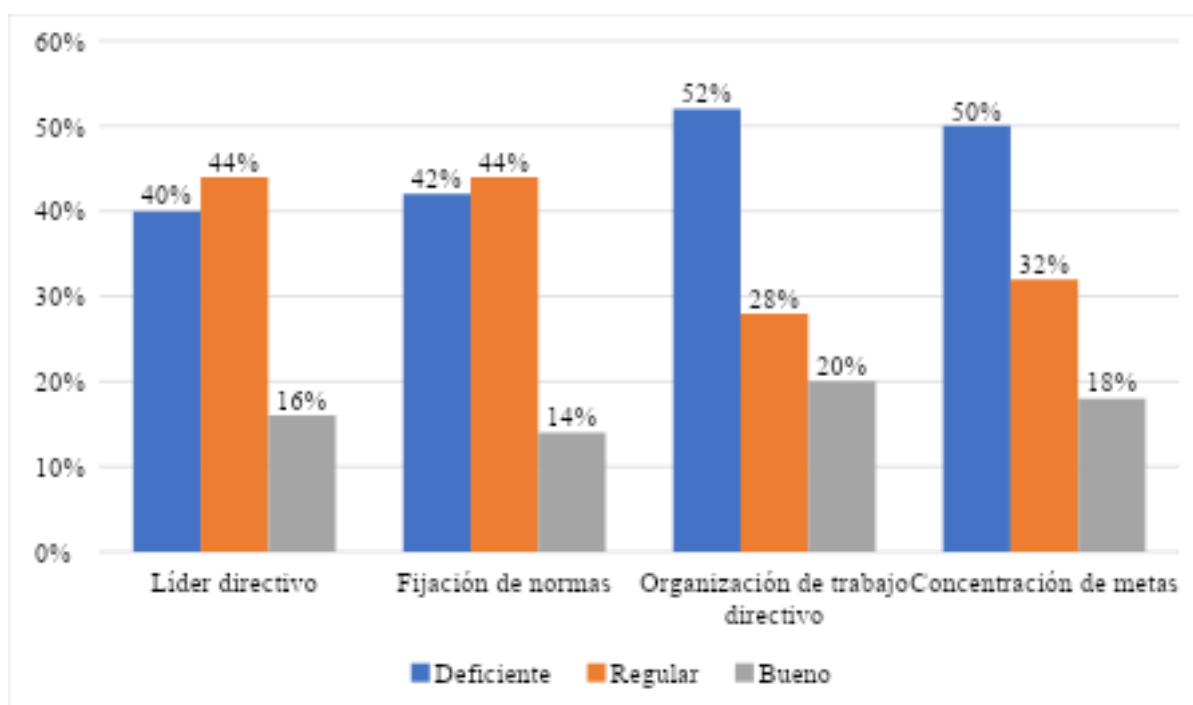
**Tabla 2**

*Niveles de desarrollo del líder directivo y sus dimensiones*

| Variable /dimensiones                | Niveles    |     |         |     |       |     | Total |     |
|--------------------------------------|------------|-----|---------|-----|-------|-----|-------|-----|
|                                      | Deficiente |     | Regular |     | Bueno |     |       |     |
|                                      | F          | %   | f       | %   | f     | %   | fñ    | %   |
| Líder directivo                      | 20         | 40% | 22      | 44% | 8     | 16% | 50    | 100 |
| Fijación de normas                   | 21         | 42% | 22      | 44% | 7     | 14% | 50    | 100 |
| Organización de trabajo<br>directivo | 26         | 52% | 14      | 28% | 10    | 20% | 50    | 100 |
| Concentración de metas               | 25         | 50% | 16      | 32% | 9     | 18% | 50    | 100 |

**Figura 1**

*Niveles de desarrollo del líder directivo y sus dimensiones*



Los hallazgos de la tabla 2 muestra el nivel de desarrollo del líder directivo, donde el 40% se encuentre en la escala deficiente, el 44% en regular y el 16% en bueno. Respecto a las dimensiones, para la dimensión fijación de normas, el 42% se encontró en deficiente, el 44% en regular y el 16% en bueno. Respecto a la dimensión de organización de trabajo directivo, el 52% está en deficiente, el 28% en regular y el 20% en bueno. Y, por último, en la dimensión de concentración de metas, el 50% está en deficiente, el 32% en regular y el 18% en bueno. En resumen, la tabla muestra los diferentes niveles de

desarrollo de las dimensiones del líder directivo, con la mayoría de los encuestados ubicados en el nivel deficiente para la mayoría de las dimensiones.

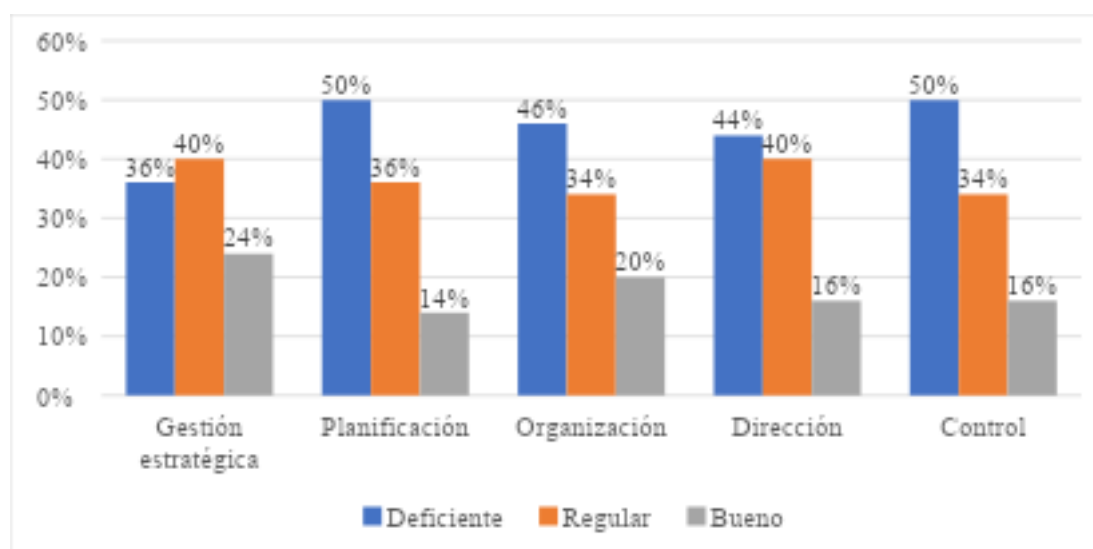
**Tabla 3**

*Niveles de desarrollo de gestión estratégica y sus dimensiones*

| Variable /dimensiones | Niveles    |     |         |     |       |     | Total |      |
|-----------------------|------------|-----|---------|-----|-------|-----|-------|------|
|                       | Deficiente |     | Regular |     | Bueno |     | fi    | %    |
|                       | f          | %   | f       | %   | f     | %   |       |      |
| Gestión estratégica   | 18         | 36% | 20      | 40% | 12    | 24% | 50    | 100% |
| Planificación         | 25         | 50% | 18      | 36% | 7     | 14% | 50    | 100% |
| Organización          | 23         | 46% | 17      | 34% | 10    | 20% | 50    | 100% |
| Dirección             | 22         | 44% | 20      | 40% | 8     | 16% | 50    | 100% |
| Control               | 25         | 50% | 17      | 34% | 8     | 16% | 50    | 100% |

**Figura 2**

*Niveles de desarrollo de gestión estratégica y sus dimensiones*



La tabla 3 muestra los hallazgos descriptivos de la segunda variable gestión estratégica donde el 36% manifestó que existe un nivel deficiente, el 40% en regular y 24% en bueno. Respecto a la dimensión de planificación el 50% mostró el nivel deficiente, el 36% en regular y solo 14% en nivel bueno, con relación la dimensión de organización 46% mostró un nivel deficiente, el 34% en regular y 20% en el nivel bueno, respecto a la dimensión de dirección 44% en deficiente, el 40% en regular y solo el 16% en el nivel bueno. Y, en cuanto a la dimensión control el 50% en la categoría deficiente, el 34% en la categoría regular y solo el 16% en la categoría bueno.

**Tabla 4***Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                     | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Líder directivo     | ,142                            | 50 | ,013 | ,940         | 50 | ,013 |
| Gestión estratégica | ,140                            | 50 | ,016 | ,925         | 50 | ,004 |
| Planificación       | ,125                            | 50 | ,048 | ,963         | 50 | ,116 |
| Organización        | ,118                            | 50 | ,078 | ,949         | 50 | ,032 |
| Dirección           | ,118                            | 50 | ,080 | ,950         | 50 | ,033 |
| Control             | ,123                            | 50 | ,056 | ,931         | 50 | ,006 |

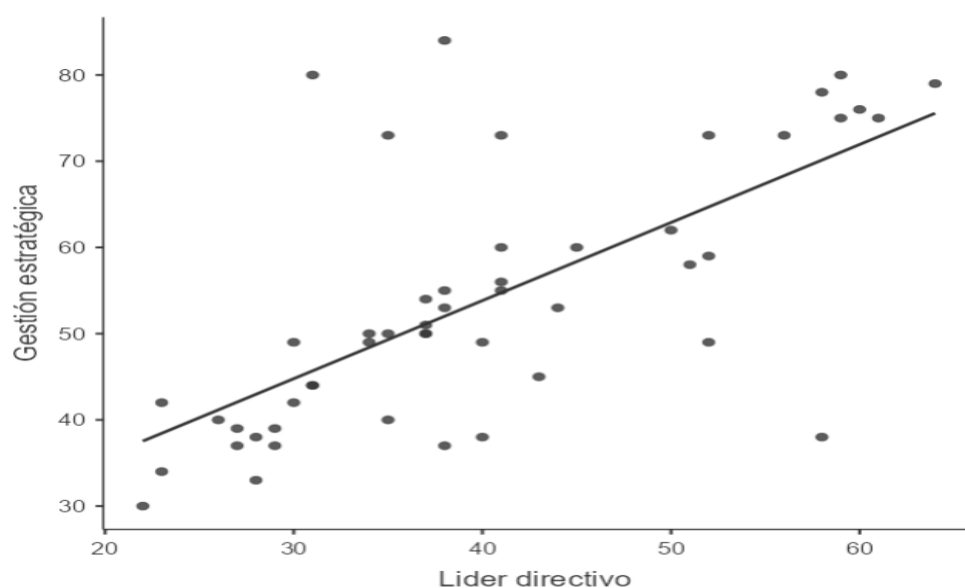
De acuerdo a los datos procesados de las dos variables a través de la evaluación de normalidad se obtuvo para la primera variable una significancia de 0.013, y para la segunda variable una significancia de 0.004. En conclusión, los datos evaluados no cumplieron con la probabilidad de normalidad, lo que fue necesario el contraste de Rho de Spearman.

**Tabla 5***Correlación entre líder directivo y gestión estratégica*

|                     |                 | Líder directivo | Gestión estratégica |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| Líder directivo     | Rho de Spearman | —               | 0.702               |
|                     | valor p         | —               | < .001              |
|                     | N               | —               | 50                  |
| Gestión estratégica | Rho de Spearman | 0.702           | —                   |
|                     | valor p         | < .001          | —                   |
|                     | N               | 50              | —                   |

**Figura 3**

*Dispersión simple con línea de líder directivo por Gestión estratégica*



De acuerdo a la tabla cinco los hallazgos de la prueba relacional entre líder directivo y gestión estratégica donde se obtuvo  $r=0.702$  y una significancia de 0.001, dichos hallazgos apoyan a la  $H_a$ . Corroborando de la existencia de un estrecho vínculo del líder directivo con la gestión estratégica en los educadores de dicho centro educativo.

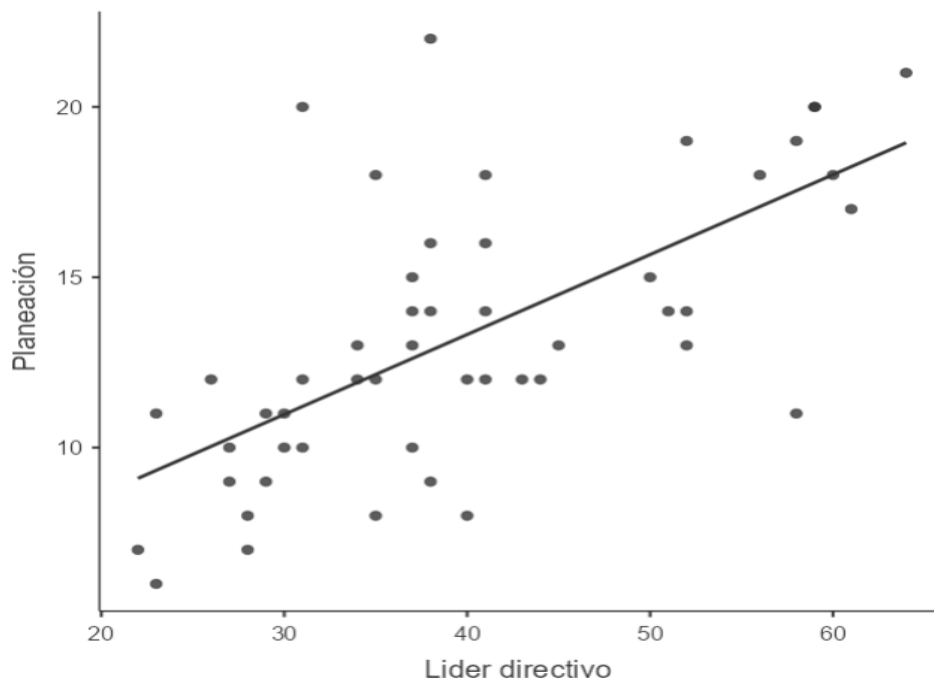
**Tabla 6**

*Correlación entre líder directivo y la dimensión de planeación*

|                 |                 | Líder directivo | Planeación |
|-----------------|-----------------|-----------------|------------|
| Líder directivo | Rho de Spearman | —               | 0.674      |
|                 | valor p         | —               | < .001     |
|                 | N               | —               | 50         |
| Planeación      | Rho de Spearman | 0.674           | —          |
|                 | valor p         | < .001          | —          |
|                 | N               | 50              | —          |

**Figura 4**

*Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de planeación*



En la tabla seis se obtuvo una relación de  $r=0,674$  y una significancia igual a 0,001 entre líder directivo y la dimensión de planeación, corroborando a través de dichos hallazgos se determinó de la presencia de un vínculo positiva moderado entre líder directivo y la dimensión de planeación

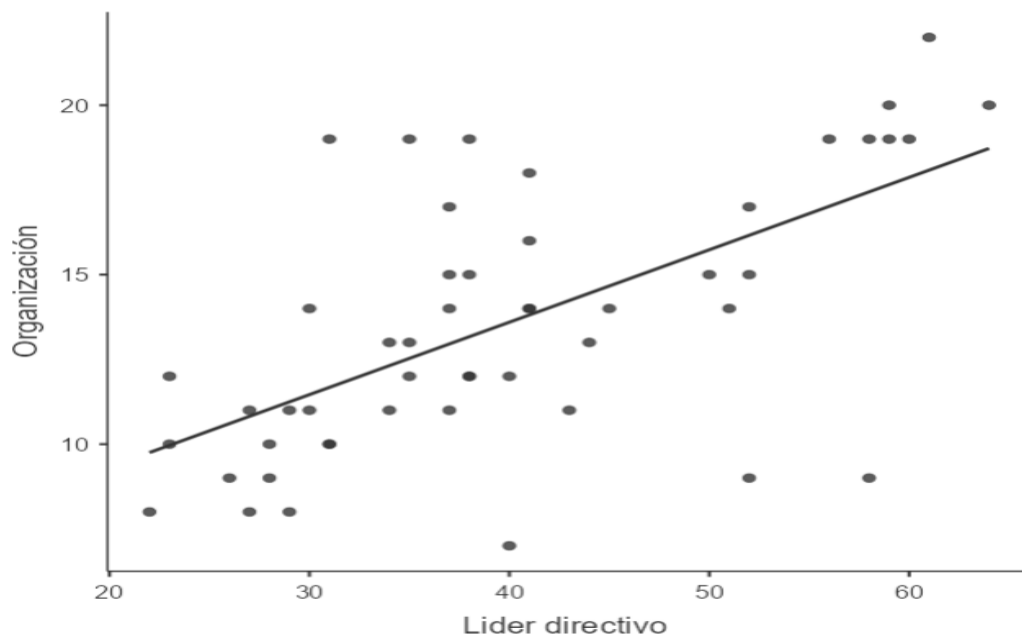
**Tabla 7**

*Correlación entre líder directivo y la dimensión de organización*

|                 |                 | Líder directivo | Organización |
|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Líder directivo | Rho de Spearman | —               | 0.619        |
|                 | valor p         | —               | 0.000        |
|                 | N               | —               | 50           |
| Organización    | Rho de Spearman | 0.619           | —            |
|                 | valor p         | 0.000           | —            |
|                 | N               | 50              | —            |

**Figura 5**

*Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión organización*



La tabla 7 muestra los hallazgos del contraste relacional entre el líder directivo y la dimensión de organización donde se obtuvo una  $r=0.619$  y una significancia igual a 0,000, corroborando a través de dichos hallazgos la presencia de un vínculo positivo moderado líder directivo y la dimensión de organización.

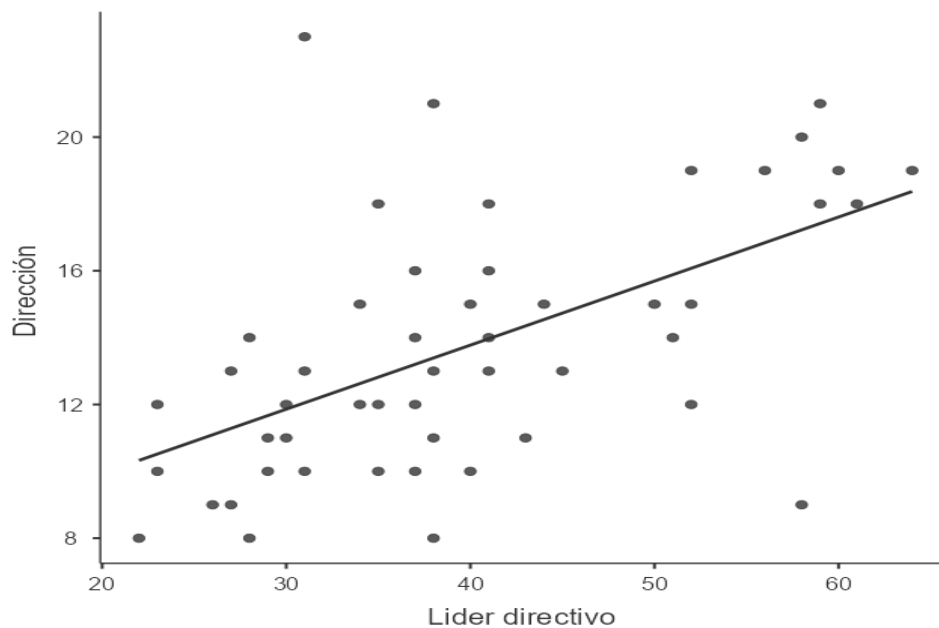
**Tabla 8**

*Correlación entre líder directivo y la dimensión de dirección*

|                 |                 | Líder directivo | Dirección |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|
| Líder directivo | Rho de Spearman | —               | 0.574     |
|                 | valor p         | —               | < .001    |
|                 | N               | —               | 50        |
| Dirección       | Rho de Spearman | 0.574           | —         |
|                 | valor p         | < .001          | —         |
|                 | N               | 50              | —         |

**Figura 6**

*Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión dirección*



La tabla 8 muestra los hallazgos del contraste de rho de Spearman entre el líder directivo y la dimensión de dirección donde se obtuvo una  $r=0.574$  y una significación igual 0,001, reconociendo a través de dichos hallazgos la presencia de un vínculo positivo moderado líder directivo y la dimensión de dirección.

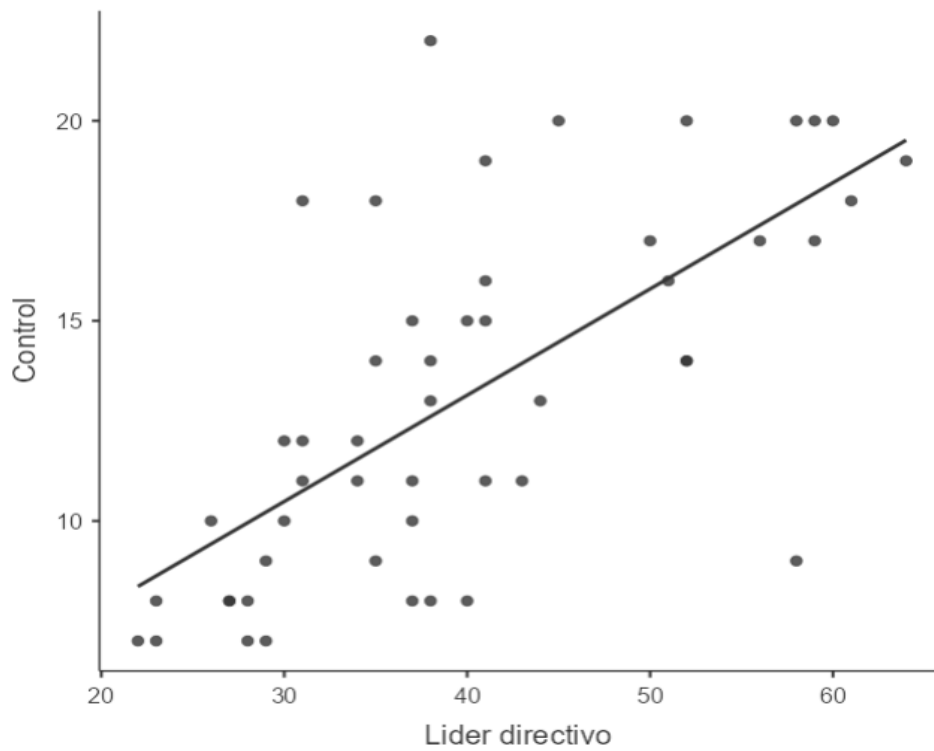
**Tabla 9**

*Correlación entre líder directivo y la dimensión de control*

|                 |                 | Líder directivo | Control |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------|
| Líder directivo | Rho de Spearman | —               | 0.701   |
|                 | valor p         | —               | < .001  |
|                 | N               | —               | 50      |
| Control         | Rho de Spearman | 0.701           | —       |
|                 | valor p         | < .001          | —       |
|                 | N               | 50              | —       |

**Figura 7**

*Dispersión con línea de líder directivo y la dimensión de control*



La tabla 9 muestra los hallazgos del contraste relacional del líder directivo con la dimensión de control donde se obtuvo una  $r=0.701$  y una significación igual 0,001, corroborando a través de dichos hallazgos la presencia de un estrecho vínculo positivo entre líder directivo y la dimensión de control.

#### IV. DISCUSIÓN

En función al propósito principal de la investigación, según los hallazgos obtenidos mediante el contraste de correlación del liderazgo directivo con la gestión estratégica evidenciaron una relación de  $r=0.701$  con un valor de  $p=0.001$ . Confirmando la coexistencia de un estrecho vínculo positivo del liderazgo directivo con la gestión estratégica en los docentes. Estos hallazgos mantienen similitud con el trabajo de Gomero y Sánchez (2023) donde llegó a la determinación que el liderazgo directivo se asocia de forma significativa con la gestión escolar en dichos los centros educativos un grado de relación de 0.761 y una significancia igual a 0.000.

De acuerdo con Simbron y Sanabria (2020), el líder directivo hace referencia a aquellos individuos o dirigentes líderes que instruyen y dirigen, teniendo un enfoque específico para administrar una organización o una entidad, y que contribuyen a lograr excelentes resultados. Esta persona, en primer lugar, consulta el punto de vista de sus trabajadores y proporciona indicaciones precisas sobre cómo, cuándo y dónde deben realizar un determinado trabajo para solucionar una dificultad. Según Farfán y Reyes, (2017) la gestión estratégica en el contexto educativo es un modo novedoso de entender, instaurar y dirigir, tanto al régimen formativo como a la institución escolar.

Desde esta perspectiva se resalta qué el líder directivo es un componente determinante en la construcción de estrategias educativas efectivas. Su influencia en la gestión estratégica se traduce en una mejor planificación, organización y optimización de los recursos institucionales, impactando directamente en la calidad educativa y en el desempeño docente.

En concordancia el objetivo específico uno, los hallazgos de la prueba de correlación del liderazgo directivo con la dimensión de planeación indicaron una relación igual a 0.674 con un valor de  $p$  de 0.001. Estos valores corroboran con la presencia de un vínculo positivo entre el líder directivo y la planificación estratégica dentro de la gestión docente. Dicho hallazgo encontrado coincide con los hallazgos del trabajo de Gomero y Sánchez (2023) donde concluyó que el liderazgo del director está vinculada de modo significativo con la gestión escolar en el centro educativo de Puente Piedra.

Suárez y Rodríguez (2022) mencionan que existen diversos estilos y modelos de liderazgo que son fundamentales para el funcionamiento de estas instituciones. El liderazgo educativo implica dinamismo, preparación y apertura al cambio, así como el fomento del desarrollo y la inclusión tanto a nivel personal como colectivo. La

planificación busca estudiar y dirigir las acciones con la intención de crear transformaciones importantes en la situación, y refleja la filosofía de los líderes de las instituciones. Así mismo se describe la planificación como el proceso administrativo de seleccionar y aplicar los mejores métodos para cumplir con las políticas y objetivos establecidos, es decir, llevar a cabo operativamente las actividades necesarias para dichas acciones (Montiel, 2018).

En este sentido la planeación estratégica es un pilar fundamental en la gestión educativa, permitiendo la anticipación de necesidades, instituir metas claras y orientar las acciones pedagógicas. Un liderazgo efectivo fomenta una planificación estructurada, garantizando la alineación de los objetivos institucionales con las demandas del entorno educativo.

En relación con el segundo propósito específico, se logró establecer una relación de 0.619 con el valor de  $p$  igual 0.009 entre el líder directivo con la dimensión organización. Estos hallazgos evidencian la presencia de un vínculo positivo moderado entre el liderazgo directivo y la capacidad organizativa de los docentes. Estos hallazgos guardan relación con los hallazgos encontrados por Changañaque (2021) donde encontraron una relación media  $r = 0,605$  entre las variables de gestión estratégica y calidad del servicio educativo, con una  $\text{sig.} = 0,000$ ). En conclusión, la gestión estratégica implementada en dichos centros educativos multigrado se vincula positivamente con la calidad educativa en los educadores de primaria de la ciudad de Piura.

El liderazgo es clave para las capacidades dinámicas de una organización, ya que puede convertirse en una ventaja competitiva al potenciar las capacidades de los seguidores. Sin un liderazgo adecuado, una empresa no puede transformar sus recursos en ventajas competitivas (Rueda et al., 2022). Respecto a la dimensión de organización, Montiel (2018), la organización se define como la agrupación de actividades específicas para lograr ciertos objetivos, asignando a cada equipo un administrador con la potestad necesaria para coordinar y supervisar toda la estructura de la organización, tanto horizontal como verticalmente.

Desde esta percepción se resalta que el liderazgo directivo actúa como un facilitador en la estructuración y asignación de funciones dentro de la institución educativa. Una adecuada organización docente promueve un ambiente laboral estructurado, favoreciendo el desempeño profesional y la eficiencia en la enseñanza.

De acuerdo con el tercer propósito específico, se logró establecer una correlación de  $r=0.574$  y una significancia de 0.000 entre el liderazgo directivo y la dimensión de

dirección. Donde los hallazgos obtenidos afirman la presencia de un vínculo positivo moderado entre el líder directivo y la función de dirección en la gestión docente.

Según la información encontrada en esta investigación cierto nivel de similitud con los hallazgos del trabajo de Bautista (2021) quién a través de su investigación llegó a la determinación de la presencia de un vínculo significativo del liderazgo directivo con la gestión pedagógica en los educadores de un centro educativo de Puno. Esta relación se evidencia tanto a nivel general como en las siguientes dimensiones específicas: Formación de perspectivas, metas, administración estratégica de recursos, coordinación, planificación, evaluación, promoción y intervención en el aprendizaje y desarrollo docente, garantía de un ambiente seguro y de soporte. Estos hallazgos resaltan la importancia del liderazgo directivo como un factor clave para fortalecer la gestión pedagógica en la institución educativa.

Para Gamarra (2024) el liderazgo directivo en el ámbito educativo representa un eje fundamental en el campo pedagógico, tanto a nivel internacional como en el contexto nacional. La eficacia en la gestión y dirección de los centros escolares incide de modo significativa en el rendimiento académico en alumnos y en la calidad del clima institucional. Respecto a la dimensión dirección, Montiel (2018), el proceso de dirección consiste en que los gerentes o administradores guíen al personal de la organización con el propósito de implementar los métodos de desarrollo y conseguir los efectos deseados. Este enfoque de dirección requiere un gerente asertivo que desempeñe diversos roles como coordinador, facilitador y guía.

Según esta percepción la función directiva no solo implica supervisión, sino también el establecimiento de una cultura organizativa basada en la innovación y el desarrollo profesional. Un liderazgo sólido fomenta la intervención dinámica de los profesores en la toma de decisiones, impulsando el compromiso y la mejora continua en los procesos educativos.

Finalmente, con relación al objetivo específico cuatro, se logró establecer una relación de  $r=0.701$  con el valor de 0.001 entre liderazgo directivo y la dimensión de control. Esta información confirma la presencia de un vínculo significativo entre el liderazgo directivo y la función de control dentro del proceso de gestión estratégica docente. Los hallazgos de esta investigación mantienen cierta coincidencia con los hallazgos del estudio de Castro y Huayta (2022) quienes entre sus hallazgos se presenció una relación de 0.524, la cual establece la presencia de un vínculo positivo media. Llegando a la determinación de la presencia de un vínculo positivo moderado entre la

gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los participantes del hospital de Satipo.

En este mismo contexto otros autores, enfatizan que una de las principales responsabilidades del director educativo es apoyar a los profesores en su práctica pedagógica, no solo para mejorar su desempeño, sino también para transformarlos en líderes dentro de un entorno colaborativo (Suárez y Rodríguez, 2022). En cuanto la dimensión control, Montiel (2018), el control es un elemento clave en el proceso administrativo dinámico, ya que actúa como una fuente de retroalimentación del sistema, permitiendo evaluar la alineación entre el plan establecido y la situación real en la práctica. El gerente utiliza este control para calcular el avance de las operaciones emprendidas, dado que no puede haber evaluación sin una planificación, organización y ejecución previas.

Por lo tanto, podemos resaltar que el control es un mecanismo importante en la gestión educativa, ya que permite monitorear el cumplimiento de objetivos, evaluar el desempeño docente y garantizar la eficacia de las estrategias implementadas. Un liderazgo directivo enfocado en el control facilita la retroalimentación y el ajuste de procesos para el perfeccionamiento continuo de la calidad educativa.

## V. CONCLUSIONES

1. Según los hallazgos obtenidos en la investigación se estableció la existencia de una relación positiva fuerte  $r = 0.719$  entre el liderazgo directivo y la gestión estratégica en docentes de dicha institución educativa. Esto sugiere que una mayor capacidad de liderazgo en los directivos se asocia con una gestión estratégica más efectiva
2. Se estableció la existencia de una relación positiva fuerte  $r = 0.700$  entre el líder directivo y la planificación estratégica dentro de la gestión docente. Esto sugiere que una mayor capacidad de liderazgo en los directivos se asocia con una planificación más efectiva.
3. Se estableció la existencia de una correlación positiva moderada de  $r = 0.604$  del líder directivo y organización en los docentes de dicha institución educativa. Este indica que el liderazgo directivo influye en la estructuración organizativa, aunque con menor intensidad en comparación con la planificación.
4. Se estableció la existencia de una relación positiva moderada de  $r = 0.604$  entre el líder directivo y dirección en los docentes de dicho centro educativo, lo que demuestra una relación positiva moderada. Este hallazgo sugiere que el liderazgo directivo impacta en la capacidad de dirección, promoviendo la orientación y supervisión del desempeño docente.
5. Se estableció la existencia de una relación positiva moderada de  $r = 0.630$  entre liderazgo directivo y la dimensión de control. Esto implica que la gestión del control dentro de la institución educativa está influenciada por el liderazgo del directivo, favoreciendo el monitoreo y evaluación de los procesos pedagógicos y administrativos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A las instituciones educativas desarrollar planes de formación y capacitación en liderazgo, gestión estratégica y planificación organizativa para directivos y docentes. Esto permitirá fortalecer las capacidades de liderazgo en el ámbito escolar, mejorar la calidad educativa y optimizar los procesos administrativos dentro de la institución.
2. A los los directores que implementen estrategias de liderazgo participativo que promuevan una planificación estratégica clara y efectiva. Esto puede lograrse mediante la capacitación en liderazgo educativo, el establecimiento de objetivos institucionales bien definidos y la promoción de una cultura organizacional basada en la mejora continua.
3. A los directores y docentes se recomienda la implementación de programas de formación en gestión estratégica para docentes y directivos, promoviendo la toma de disposiciones fundadas en evidencia y el uso eficiente de los recursos educativos.
4. Se recomienda a los directivos implementar sistemas de evaluación formativa y herramientas de retroalimentación continua para medir el impacto de las estrategias implementadas, asegurando la alineación con los objetivos institucionales y el mejoramiento constante del servicio educativo.
5. A los docentes se recomienda fomentar el trabajo colaborativo, definir claramente las responsabilidades dentro de la institución y utilizar equipos tecnológicos que faciliten la organización y el seguimiento de actividades pedagógicas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar Q. (2021) “*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada cristiana evangélica en Ventanilla, año 2021*”. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar\\_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72791/Alc%c3%a1zar_QYW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bacilio, J., Cedeño, J., & Solorzano, S. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, Vol.9(Num.2), 8. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/447/503>
- Barraza, A. (2021). *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa un abordaje didáctico*. (1ª Edición). Editorial Universidad Pedagógica de Durango. <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Bautista, E. (2021). El liderazgo directivo y la gestión pedagógica, en docentes de la I.E.P N° 72164 Sara Chávez del distrito de Macusani, provincia de Carabaya de la región de Puno [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/repositorio.une.edu.pe>
- Casachagua, A. (2022). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel primaria con polidocencia completa de la UGEL Pichanaqui* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8270>
- Castro, R., & Huayta, J. (2022). “*Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021*” [Trabajo de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5334/T037\\_46524522\\_47735209\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5334/T037_46524522_47735209_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Changañaque, C. (2021). *Gestión estratégica y calidad del servicio educativo en docentes de las instituciones educativas multigrado del Bajo Piura 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65171>
- Chupayo, G. (2022). *Administración estratégica y aprendizaje cooperativo en el Centro Educativo Básica Especial Mazamari, Satipo, 2021* [Tesis de maestría,

- Universidad]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84269>
- Contreras, G. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110332>
- Cordova, E., Rojas, I., & Ruiz, S. (2021). *El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. Vol. 17* (Núm. 80), 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Espinoza, Á. (2023). *Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad de César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108781>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La Ética en las investigaciones Educativas. *Revista Universidad y Sociedad, Vol.12*(Num.4), 10. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, Vol. 28*(Núm. 73), 19. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/34056722004.pdf>
- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista Mundo Recursivo, Vol.3*(Num.1), 24. <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>
- Galarza, C., Saltos, E., & Guijarro, R. (2024). *Metodología de investigación educacional en el contexto de educación superior* (1ª Edición). Editorial Tecno científica Americana. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/249554?page=28>
- Gallardo, W. (2021). Gestión estratégica, factor clave para el éxito organizacional. *Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Vol.3*(Num.2), 24. <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/227/147>
- Gamarra, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8*(34), 1897-1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>
- Gestión. (2024). *¿Qué limitantes enfrentan los docentes y maestros del Perú?* GESTIÓN, NOTICIAS. <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2022/10/que-limitantes-enfrentan-los-docentes-y-maestros-del-peru.html/>

- Gomero, M., & Sánchez, D. (2023). Liderazgo pedagógico del directivo y gestión escolar de los docentes. IE n°5176 María Reiche Crosse. Puente piedra. Lima. *Rev. Igobernanza.*, Vol. 6(Núm. 23), 19. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/296/635>
- Hasek, S., & Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación Ciencias Sociales*, Vol.17(Num.2), 12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-405.pdf>
- Hernández, M., & Miranda, D. (2020). Gestión educativa estratégica como eje para la transformación de comunidades de aprendizaje. *Revista Espacios*, Vol. 41(Num. 44), 14. <https://www.semanticscholar.org/paper/Gestión-educativa-estratégica-como-eje-para-la-de-Pacheco-Niebles/0cddd5a7a3c9aa40c30c479b2fa2960da48dd1d8?p2df>
- Huanca, Jesús, & Geldrech, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. *Revista Conciencia Digital*, Vol 16(Num. 76), Num. 76. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-369.pdf>
- Huanca, Juan. (2022). *Gestión estratégica y aprendizaje eficaz en una institución educativa de Juliaca - Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98775>
- Maya J. (2020). *Aspectos éticos en evaluación de investigación relacionada con la salud de los seres humanos*: (1 ed.). Envigado, Fondo Editorial EIA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/223080?page=80>.
- López, A., & Pasamar, S. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos* (1ª Edición). Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/105592?page=42>
- López, N. (2021). *Desempeño docente y la gestión estratégica del nivel primaria en una Institución educativa pública de Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67637>
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Vol. V(Num. 9), 16. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Montiel, G. (2018). El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas. *Revista Digital*, Vol.1(Num.5), 16.

[https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/CIE/article/view/4050/2307](https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4050/2307)

- Manguia, K. (2021). *Relación entre gestión estratégica y aprendizaje organizacional en la percepción de los docentes del centro de educación técnico-productivo Yarinacocha-Ucayali*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/4896>
- Pérez, L., Pérez, M., & Seca, V. (2020). *Metodología de la investigación científica* (1ª Edición). Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/138497?page=230>
- Poveda, N. (2020). *Relación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Guayaquil Ecuador* [Trabajo de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49541>
- Robinson, M. (2023). *Gestión estratégica y productividad en los docentes de una institución educativa del Cantón Samborondón, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120302>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación - Google Books* (1ª Edición). Editorial Klik Soluciones educativas. [https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología\\_de\\_la\\_investigación/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+investigación&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología_de_la_investigación/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+investigación&printsec=frontcover)
- Ronquillo, V., Castro, M., & Castro, J. (2024). *Metodología de investigación Educativa* (1ª Edición). Editorial Tecnocientífica Americana. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/253751?page=57>
- Rueda, M., Sigala, L., & Zapata, G. (2022). el liderazgo como componente de las capacidades dinámicas de las organizaciones. *Revista Scielo*, 25. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762022000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762022000100008&script=sci_arttext)
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Vol. VI(Num. I), 25. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Suárez, V., & Rodríguez, A. (2022). Prácticas de liderazgo educativo de los directivos en

su gestión educativa y acompañamiento al profesorado. *Revista de Investigación educativa y pedagógica*, Vol. 7(Num.12), 20.  
<https://revistas.unicordoba.edu.co/index.php/assensus/article/view/2626/3925>

Tapia, C., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *REVISTA AD-GNOSIS*, Vol.9(Num.9), 16.

<https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/443/554>

Vázquez, G., & Jiménez, I. (2022). Clasificación de Estrategias de Gestión del Conocimiento para impulsar la innovación educativa en Instituciones de Educación Superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, Vol. 10(Num. 1).  
<https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/15/11>.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| <b>Título: “Líder directivo y gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de satipo 2025”.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema General</b><br/>¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</li> <li>¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de organización en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</li> <li>¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</li> </ul> | <p><b>Hipótesis General</b><br/>- Existe relación significativa entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>- Existe relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de organización en los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>- Existe relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>- Existe relación significativa entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> </ul> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Establecer la relación entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de planeación en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de organización en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> <li>Establecer la relación entre el líder directivo y la dimensión de dirección en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</li> </ul> | <p><b>Metodología</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo</li> <li>- <b>Tipo</b><br/>Aplicada</li> <li>- <b>Según su fin</b><br/>investigación básica</li> <li>- <b>Según su profundidad</b><br/>Descriptivo-correlacional</li> <li>- <b>Diseño:</b><br/>No experimental-Correlacional</li> </ul> <div style="text-align: center;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica</b><br/>Encuesta</li> <li>- <b>Instrumento</b><br/>Cuestionario</li> <li>- <b>Población:</b> 68 docentes</li> <li>- <b>Muestra:</b> 50 docentes</li> <li>- <b>Escala estimativa</b><br/>1. Nunca<br/>2. A veces</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                              |                                                                                                                               |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <p>secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre el líder directivo y la dimensión de control en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025?</li> </ul> | <p>líder directivo y la dimensión de control en los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</p> | <p>y la dimensión de control en los docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.</p> | <p>3.Casi siempre<br/>4.Siemore</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|

## Anexo 2: Cuadro de operacionalización

| Variable                              | Definición Conceptual                                                                                                                                                                                                    | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                            | Dimensiones / Categorías | Indicadores                                                                                                                                                                                                                          | Ítems                  | Escala Val. |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------|
| <b>Variable 1: Líder directivo</b>    | El liderazgo directivo es una tarea distinguida por la fijación de normas, la organización de trabajo y la concentración en las metas y es muy eficaz para mantener a un grupo enfocado en la misión (Maya et al., 2019) | El liderazgo directivo se medirá a través de un cuestionario con las siguientes dimensiones: Fijación de normas con 6 ítems (1,2,3,...6) organización de trabajo con 6 ítems (7,8,...12) y Concentración de metas tiene 6 ítems (13,14,...18) el cuestionario consta de 18 ítems. | Fijación de normas       | Establecer estándares, reglas y expectativas claras para el comportamiento y el desempeño dentro de una organización.                                                                                                                | 1, 2, 3, 4, 5, 6,      | Ordinal     |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Organización de trabajo  | Estructuración y gestión de las actividades y responsabilidades dentro de una empresa u organización por parte de los líderes o directivos                                                                                           | 7, 8, 9, 10, 11, 12    | ordinal     |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Concentración de metas   | Enfocar los esfuerzos y recursos de la organización en un conjunto selecto de objetivos clave que son prioritarios para el éxito a largo plazo de la empresa                                                                         | 13, 14, 15, 16, 17, 18 | ordinal     |
| <b>Variable2: Gestión estrategica</b> | La gestión estratégica educativa es una nueva manera de comprender, organizar y dirigir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar (Farfán & Reyes, 2017).                                               | La gestión estratégica educativa se medirá a través de las dimensiones de planeación, organización y dirección y control, a través de un cuestionario compuesta por 24 ítems                                                                                                      | Planificación            | Proceso integral y sistemático para establecer metas, desarrollar estrategias, asignar recursos y evaluar el progreso, con el fin de mejorar continuamente la calidad y el desempeño de la institución educativa.                    | 1, 2,3, 4, 5, 6        | ordinal     |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Organización             | Establecer estructuras, procesos y sistemas efectivos para coordinar y gestionar todos los recursos disponibles dentro de la institución educativa, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos y promover la mejora continua. | 7, 8, 9, 10, 11, 12    | ordinal     |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Dirección                | Liderar y dirigir la institución educativa hacia el logro de sus objetivos estratégicos, promoviendo una cultura de excelencia, innovación y mejora continua.                                                                        | 13, 14, 15, 16, 17, 18 | ordinal     |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Control                  | Supervisar y evaluar el desempeño de la institución educativa en relación con sus objetivos estratégicos, identificando áreas de mejora y tomando medidas correctivas para garantizar el éxito a largo plazo.                        | 19, 20, 21, 22, 23, 24 | ordinal     |

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

#### 1. Cuestionario del líder directivo

Responde a los siguientes enunciados marcando una (X) a las alternativas como:

1=Nunca 2=A veces 3= casi siempre 4= siempre

| Nº<br>Ítem | Dimensión / ítems                                                                                                                                                    | Valoración   |                |                     |                |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|---------------------|----------------|
|            |                                                                                                                                                                      | Nunca<br>(1) | A veces<br>(2) | Casi siempre<br>(3) | Siempre<br>(4) |
|            | <b>Dimensión Fijación de normas</b>                                                                                                                                  |              |                |                     |                |
| 1          | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada.                           |              |                |                     |                |
| 2          | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.                              |              |                |                     |                |
| 3          | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                                                   |              |                |                     |                |
| 4          | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla.                               |              |                |                     |                |
| 5          | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                                                  |              |                |                     |                |
| 6          | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                                                     |              |                |                     |                |
|            | <b>Dimensión Organización de trabajo directivo</b>                                                                                                                   |              |                |                     |                |
| 7          | Los objetivos fijados en el plan de trabajo obedecen a la realidad y contexto de la institución educativa.                                                           |              |                |                     |                |
| 8          | Demuestra creatividad para resolver el cumplimiento de las tareas y actividades en la planificación y organización del plan de trabajo institucional.                |              |                |                     |                |
| 9          | Determina los objetivos tomando en cuenta las opiniones del personal docente, administrativo, padres de familia, estudiantes de la institución de manera pertinente. |              |                |                     |                |
| 10         | Participa activamente de las tareas y actividades organizadas y planificadas en la institución educativa                                                             |              |                |                     |                |
| 11         | Estima el tiempo necesario en las actividades tomando en cuenta la disponibilidad horaria del personal de la institución educativa.                                  |              |                |                     |                |
| 12         | Adecua los tiempos en la necesidad de la institución respetando las normas y eventos en las fechas importantes.                                                      |              |                |                     |                |
|            | <b>Concentración de metas</b>                                                                                                                                        |              |                |                     |                |
| 13         | Determina las metas de aprendizaje de los estudiantes en reuniones y horas colegiados con los docentes.                                                              |              |                |                     |                |
| 14         | Mejora constantemente las estrategias para alcanzar las metas planificadas.                                                                                          |              |                |                     |                |
| 15         | Planifica las actividades en el plan de trabajo institucional adecuadamente a la realidad.                                                                           |              |                |                     |                |
| 16         | Planifica las actividades con participación del personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia.                                                   |              |                |                     |                |
| 17         | Realiza trabajo en equipo consultando al personal docente, administrativo y comisiones de trabajo de la institución.                                                 |              |                |                     |                |
| 18         | Existe una buena participación en las horas de trabajo colegiado cuando el director convoca a las reuniones de trabajo en la institución.                            |              |                |                     |                |

## 2. Cuestionario de gestión estratégica

Responde a los siguientes enunciados marcando una (X) a las alternativas como:

1=Nunca 2=A veces 3= casi siempre 4= siempre

| Nº<br>Ítem | Dimensiones                                                                                            | Valoración |              |                   |              |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------|--------------|
|            | <b>Dimensión: Planeación</b>                                                                           | Nunca<br>1 | A veces<br>2 | Casi siempre<br>3 | Siempre<br>4 |
| 1          | Es factible la planeación en la Institución educativa.                                                 |            |              |                   |              |
| 2          | Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes               |            |              |                   |              |
| 3          | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.                             |            |              |                   |              |
| 4          | Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.                                            |            |              |                   |              |
| 5          | Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.              |            |              |                   |              |
| 6          | Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa. |            |              |                   |              |
|            | <b>Dimensión: Organización</b>                                                                         |            |              |                   |              |
| 7          | Conoce la misión de la Institución educativa.                                                          |            |              |                   |              |
| 8          | Conoce la visión de la Institución educativa.                                                          |            |              |                   |              |
| 9          | Conoce los valores de la Institución educativa.                                                        |            |              |                   |              |
| 10         | Existe un organigrama de la Institución educativa.                                                     |            |              |                   |              |
| 11         | Existe una buena comunicación en la Institución educativa.                                             |            |              |                   |              |
| 12         | Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.          |            |              |                   |              |
|            | <b>Dimensión: Dirección</b>                                                                            |            |              |                   |              |
| 13         | Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.                                   |            |              |                   |              |
| 14         | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.                                          |            |              |                   |              |
| 15         | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.                |            |              |                   |              |
| 16         | Existe un líder en la institución educativa                                                            |            |              |                   |              |
| 17         | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo                                                     |            |              |                   |              |
| 18         | Está satisfecho con su trabajo.                                                                        |            |              |                   |              |
|            | <b>Dimensión: Control</b>                                                                              |            |              |                   |              |
| 19         | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.                            |            |              |                   |              |
| 20         | Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula                                 |            |              |                   |              |
| 21         | Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.                                                   |            |              |                   |              |
| 22         | Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.         |            |              |                   |              |
| 23         | Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.                                     |            |              |                   |              |
| 24         | Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.                                               |            |              |                   |              |

#### Anexo 4: Ficha técnica

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre original del instrumento:</b>                                 | <b>Cuestionario</b>                                                                                                                                                                                  |
| <b>Autor y año:</b>                                                     | <b>Original:</b> López Prosopio, Norma Andrea<br>Año: 2021                                                                                                                                           |
|                                                                         | <b>Adaptación:</b> Yessenia Neira Valerio<br>Año: 2024                                                                                                                                               |
| <b>Objetivo del instrumento:</b>                                        | Establecer la relación entre el líder directivo y la gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025.                                     |
| <b>Usuarios:</b>                                                        | En docentes de una institución educativa de Satipo                                                                                                                                                   |
| <b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>                    | El instrumento se aplica de manera presencial e individual a cada docente<br>Duración: 40 minutos                                                                                                    |
| <b>Validez:<br/>(presentar la constancia de validación de expertos)</b> | Se cuenta con instrumentos validados por 3 expertos con grado de doctor.<br>-Doctora: Edith Karina Valero Misari<br>-Doctora: Silvia Estela Acevedo Minchola<br>-Doctora: Amelia Flora Seas Menéndez |
| <b>Confiabilidad:<br/>(presentar los resultados estadísticos)</b>       |                                                                                                                                                                                                      |

## Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

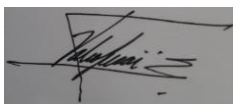
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Valero Misari Edith Karina
- 1.2 Institución donde labora: UNISCJSA
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario1: Líder directivo y cuestionario2 gestión estratégica
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Yessenia Neira Valerio
- 1.5 Título de la Investigación: "Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025".

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES       | CRITERIOS                                           | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|-------------------|-----------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                   |                                                     | 0          | 6  | 11 | 16 | 61   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|                   |                                                     | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD       | Está formulado con lenguaje apropiado.              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 2.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 3.ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | x         |    |    |     |
| 4.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | x  |    |     |
| 5.SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | x  |    |     |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | x  |    |     |
| 7.CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | x  |    |     |
| 8.COHERENCIA      | Entre dimensiones, índices e indicadores.           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |
| 9.METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | x  |    |     |
| 10.PERTINENCIA    | Es útil y funcional para la investigación.          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | x  |     |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** : El instrumento ha sido elaborado de manera clara, es factible su uso de estrategias que ayuden al liderazgo de una institución educativa y su población.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%**



Satipo, enero del 2025

Valero Misari Edith Karina

DNI 41671306

Satipo, 06 de enero del 2025

Dra. Valero Misari Edith Karina

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Yessenia Neira Valerio del Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Posgrado \_de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: *“Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025”*.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Br. Yessenia Neira Valerio

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítem<br>s | Dimensiones                                                                                                                                | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|                 |                                                                                                                                            | E                          | B | M | X | C |               |
| 01              | <b>Dimensión: Fijación de Normas</b>                                                                                                       | X                          | X |   |   |   |               |
|                 | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|                 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 02              |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 03              | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |                            | X |   |   |   |               |
| 04              | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      |                            | X |   |   |   |               |
| 05              | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        | X                          |   |   |   |   |               |
| 06              | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |                            |   |   |   |   |               |
| 07              | <b>Dimensión: Organización del trabajo directivo</b>                                                                                       | X                          | X |   |   |   |               |
|                 | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|                 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 08              |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 09              | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 10              | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      |                            | X |   |   |   |               |
| 11              | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |                            | X |   |   |   |               |
| 12              | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |                            |   |   |   |   |               |
|                 | <b>Dimensión: Concentración de Metas</b>                                                                                                   |                            |   |   |   |   |               |

|    |                                                                                                                                            |   |   |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| 13 | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. | X | x |  |  |  |  |
| 14 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    | x |   |  |  |  |  |
| 15 | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |   | X |  |  |  |  |
| 16 | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      | X |   |  |  |  |  |
| 17 | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |   | X |  |  |  |  |
| 18 | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           | X |   |  |  |  |  |

### Cuestionario de gestión estratégica

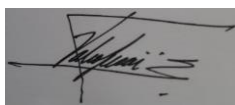
| N°<br>Ítem | Dimensiones                                                                                           | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|            |                                                                                                       | E                          | B | M | X | C |               |
|            | <b>Dimensión: Planeación</b>                                                                          |                            |   |   |   |   |               |
| 01         | Es factible la planeación en la institución educativa.                                                | X                          |   |   |   |   |               |
| 02         | Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes              |                            | X |   |   |   |               |
| 03         | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.                            |                            | X |   |   |   |               |
| 04         | Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.                                           |                            | X |   |   |   |               |
| 05         | Se ha realizado implementación de administración estratégica en la institución educativa              |                            | X |   |   |   |               |
| 06         | Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la institución educativa |                            | X |   |   |   |               |
|            | <b>Dimensión: Organización</b>                                                                        |                            |   |   |   |   |               |
| 07         | Conoce la misión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 08         | Conoce la visión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 09         | Conoce los valores de la Institución educativa.                                                       | X                          |   |   |   |   |               |
| 10         | Existe un organigrama de la Institución educativa.                                                    | X                          |   |   |   |   |               |
| 11         | Existe una buena comunicación en la Institución educativa.                                            |                            | x |   |   |   |               |
| 12         | Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.         | X                          |   |   |   |   |               |
|            | <b>Dimensión: Dirección</b>                                                                           |                            |   |   |   |   |               |
| 13         | Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.                                  |                            | x |   |   |   |               |
| 14         | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.                                         |                            | x |   |   |   |               |
| 15         | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.               |                            | X |   |   |   |               |
| 16         | Existe un líder en la institución educativa                                                           |                            | X |   |   |   |               |
| 17         | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo                                                    |                            | X |   |   |   |               |

|    |                                                                                                |   |   |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| 18 | Está satisfecho con su trabajo.                                                                |   | X |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión: Control</b>                                                                      |   |   |  |  |  |  |
| 19 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.                    |   | X |  |  |  |  |
| 20 | Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula                         | X |   |  |  |  |  |
| 21 | Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.                                           | X |   |  |  |  |  |
| 22 | Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año. |   | X |  |  |  |  |
| 23 | Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.                             |   | X |  |  |  |  |
| 24 | Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.                                       |   | X |  |  |  |  |

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | x         |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           |       | x         |

**Evaluado por:**



**Dra. Valero Misari Edith K.**  
**DNI: 41671306**  
**Colegiatura: 1441671306**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Acevedo Minchola Silvia Estela
- 1.2 Institución donde labora: UCT
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario1: Líder directivo y cuestionario2 gestión estratégica
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Yessenia Neira Valerio
- 1.5 Título de la Investigación: "Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025".

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES       | CRITERIOS                                           | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|-------------------|-----------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                   |                                                     | 0          | 6  | 11 | 16 | 61   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|                   |                                                     | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD       | Está formulado con lenguaje apropiado.              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 2.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 3.ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 4.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 5.SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 7.CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 8.COHERENCIA      | Entre dimensiones, índices e indicadores.           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 9.METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 10.PERTINENCIA    | Es útil y funcional para la investigación.          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** : El instrumento ha sido elaborado de manera clara, es factible su uso de estrategias que ayuden al liderazgo de una institución educativa y su población.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%**



Satipo, enero del 2025

\_\_\_\_\_  
**Acevedo Minchola Silvia Estela**  
 DNI 19026753

Satipo, 06 de enero del 2025

Dra. Acevedo Minchola Silvia Estela

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Yessenia Neira Valerio del Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Posgrado \_de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: *“Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025”*.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Br. Yessenia Neira Valerio

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítem<br>s | Dimensiones                                                                                                                                | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|                 |                                                                                                                                            | E                          | B | M | X | C |               |
| 01              | <b>Dimensión: Fijación de Normas</b>                                                                                                       | X                          | X |   |   |   |               |
|                 | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|                 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 02              |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 03              | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |                            | X |   |   |   |               |
| 04              | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      |                            | X |   |   |   |               |
| 05              | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        | X                          |   |   |   |   |               |
| 06              | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |                            |   |   |   |   |               |
| 07              | <b>Dimensión: Organización del trabajo directivo</b>                                                                                       | X                          | X |   |   |   |               |
|                 | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|                 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 08              |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 09              | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 10              | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas                                                                          |                            | X |   |   |   |               |

|    |                                                                                                                                            |   |   |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
|    | innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla                                                                        |   |   |  |  |  |  |
| 11 | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |   | X |  |  |  |  |
| 12 | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |   |   |  |  |  |  |
| 13 | <b>Dimensión: Concentración de Metas</b>                                                                                                   | X | x |  |  |  |  |
|    | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |   |   |  |  |  |  |
|    | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |   |   |  |  |  |  |
| 14 |                                                                                                                                            | X |   |  |  |  |  |
| 15 | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |   | X |  |  |  |  |
| 16 | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      | X |   |  |  |  |  |
| 17 | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |   | X |  |  |  |  |
| 18 | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           | X |   |  |  |  |  |

### Cuestionario de gestión estratégica

| N°<br>Item | Dimensiones                                                                                           | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|            |                                                                                                       | E                          | B | M | X | C |               |
|            | <b>Dimensión: Planeación</b>                                                                          |                            |   |   |   |   |               |
| 01         | Es factible la planeación en la institución educativa.                                                | X                          |   |   |   |   |               |
| 02         | Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes              |                            | X |   |   |   |               |
| 03         | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.                            |                            | X |   |   |   |               |
| 04         | Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.                                           |                            | X |   |   |   |               |
| 05         | Se ha realizado implementación de administración estratégica en la institución educativa              |                            | X |   |   |   |               |
| 06         | Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la institución educativa |                            | X |   |   |   |               |
|            | <b>Dimensión: Organización</b>                                                                        |                            |   |   |   |   |               |
| 07         | Conoce la misión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 08         | Conoce la visión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |

|    |                                                                                                |   |   |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| 09 | Conoce los valores de la Institución educativa.                                                | X |   |  |  |  |  |
| 10 | Existe un organigrama de la Institución educativa.                                             | X |   |  |  |  |  |
| 11 | Existe una buena comunicación en la Institución educativa.                                     |   | x |  |  |  |  |
| 12 | Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.  | X |   |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión: Dirección</b>                                                                    |   |   |  |  |  |  |
| 13 | Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.                           |   | x |  |  |  |  |
| 14 | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.                                  |   | x |  |  |  |  |
| 15 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.        |   | X |  |  |  |  |
| 16 | Existe un líder en la institución educativa                                                    |   | X |  |  |  |  |
| 17 | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo                                             |   | X |  |  |  |  |
| 18 | Está satisfecho con su trabajo.                                                                |   | X |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión: Control</b>                                                                      |   |   |  |  |  |  |
| 19 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.                    |   | X |  |  |  |  |
| 20 | Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula                         | X |   |  |  |  |  |
| 21 | Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.                                           | X |   |  |  |  |  |
| 22 | Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año. |   | X |  |  |  |  |
| 23 | Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.                             |   | X |  |  |  |  |
| 24 | Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.                                       |   | X |  |  |  |  |

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | x         |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           |       | x         |

**Evaluado por:**



**Dra. Acevedo Minchola Silvia estela**  
**DNI: 19026753**  
**Colegiatura: 1519026753**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Seas Menéndez Amelia Flora
- 1.2 Institución donde labora: UNISCJSA
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario1: Líder directivo y cuestionario2 gestión estratégica
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Yessenia Neira Valerio
- 1.5 Título de la Investigación: "Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025".

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES       | CRITERIOS                                           | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|-------------------|-----------------------------------------------------|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                   |                                                     | 0          | 6  | 11 | 16 | 61   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|                   |                                                     | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD       | Está formulado con lenguaje apropiado.              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 2.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 3.ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 4.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 5.SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 7.CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 8.COHERENCIA      | Entre dimensiones, índices e indicadores.           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 9.METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | X  |    |     |
| 10.PERTINENCIA    | Es útil y funcional para la investigación.          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** : El instrumento ha sido elaborado de manera clara, es factible su uso de estrategias que ayuden al liderazgo de una institución educativa y su población.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%**

Satipo, enero del 2025



Seas Menéndez Amelia Flora  
DNI 19868972

Satipo, 06 de enero del 2025

Dra. Seas Menéndez Amelia Flora

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Yessenia Neira Valerio del Programa de maestría **en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Posgrado \_de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: *“Líder directivo y gestión estratégica en docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo2025”*.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Br. Yessenia Neira Valerio

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| N°<br>Ítems | Dimensiones                                                                                                                                | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             |                                                                                                                                            | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | <b>Dimensión: Fijación de Normas</b>                                                                                                       | X                          | X |   |   |   |               |
|             | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|             | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 02          |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 03          | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |                            | X |   |   |   |               |
| 04          | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      |                            | X |   |   |   |               |
| 05          | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        | X                          |   |   |   |   |               |
| 06          | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |                            |   |   |   |   |               |
| 07          | <b>Dimensión: Organización del trabajo directivo</b>                                                                                       | X                          | x |   |   |   |               |
|             | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |                            |   |   |   |   |               |
|             | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    |                            |   |   |   |   |               |
| 08          |                                                                                                                                            |                            | X |   |   |   |               |
| 09          | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 10          | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      |                            | x |   |   |   |               |
| 11          | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |                            | X |   |   |   |               |
| 12          | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           |                            |   |   |   |   |               |

|    |                                                                                                                                            |   |   |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| 13 | <b>Dimensión: Concentración de Metas</b>                                                                                                   | X | x |  |  |  |  |
|    | Establece normas internas que mejoran los aspectos de convivencia y orientaciones pedagógicas en la organización y planificación adecuada. |   |   |  |  |  |  |
| 14 | Toma en cuenta las sugerencias del personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia para el establecimiento de las normas.    | X |   |  |  |  |  |
| 15 | Establece metas alcanzables en la planificación de las actividades que se desarrollan en la institución educativa.                         |   | X |  |  |  |  |
| 16 | Participa directamente en la determinación de las metas con ideas innovadoras para cada actividad de la institución que se desarrolla      | X |   |  |  |  |  |
| 17 | Valora el esfuerzo del personal resaltando las acciones que realizan en la participación y ejecución de actividades                        |   | X |  |  |  |  |
| 18 | Es perseverante en lograr realizar y cumplir con las actividades planificadas de la institución.                                           | X |   |  |  |  |  |

### Cuestionario de gestión estratégica

| N°<br>Ítem | Dimensiones                                                                                           | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|            |                                                                                                       | E                          | B | M | X | C |               |
|            | <b>Dimensión: Planeación</b>                                                                          |                            |   |   |   |   |               |
| 01         | Es factible la planeación en la institución educativa.                                                | X                          |   |   |   |   |               |
| 02         | Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes              |                            | X |   |   |   |               |
| 03         | Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.                            |                            | X |   |   |   |               |
| 04         | Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.                                           |                            | X |   |   |   |               |
| 05         | Se ha realizado implementación de administración estratégica en la institución educativa              |                            | X |   |   |   |               |
| 06         | Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la institución educativa |                            | X |   |   |   |               |
|            | <b>Dimensión: Organización</b>                                                                        |                            |   |   |   |   |               |
| 07         | Conoce la misión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 08         | Conoce la visión de la Institución educativa.                                                         | X                          |   |   |   |   |               |
| 09         | Conoce los valores de la Institución educativa.                                                       | X                          |   |   |   |   |               |
| 10         | Existe un organigrama de la Institución educativa.                                                    | X                          |   |   |   |   |               |
| 11         | Existe una buena comunicación en la Institución educativa.                                            |                            | x |   |   |   |               |
| 12         | Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.         | X                          |   |   |   |   |               |
|            | <b>Dimensión: Dirección</b>                                                                           |                            |   |   |   |   |               |
| 13         | Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.                                  |                            | x |   |   |   |               |
| 14         | Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.                                         |                            | x |   |   |   |               |
| 15         | El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.               |                            | X |   |   |   |               |
| 16         | Existe un líder en la institución educativa                                                           |                            | X |   |   |   |               |

|    |                                                                                                |   |   |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| 17 | Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo                                             |   | X |  |  |  |  |
| 18 | Está satisfecho con su trabajo.                                                                |   | X |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión: Control</b>                                                                      |   |   |  |  |  |  |
| 19 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educativos.                       |   | X |  |  |  |  |
| 20 | Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula                         | X |   |  |  |  |  |
| 21 | Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.                                           | X |   |  |  |  |  |
| 22 | Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año. |   | X |  |  |  |  |
| 23 | Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.                             |   | X |  |  |  |  |
| 24 | Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.                                       |   | X |  |  |  |  |

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | x         |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           |       | x         |

**Evaluated por:**



**Dra. Seas Menéndez Amelia Flora**  
**DNI: 19868972**  
**Colegiatura: 1419868972**

## Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

### LÍDER DIRECTIVO

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

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

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,919             | 18             |

### GESTIÓN ESTRATÉGICA

#### Resumen de procesamiento de casos

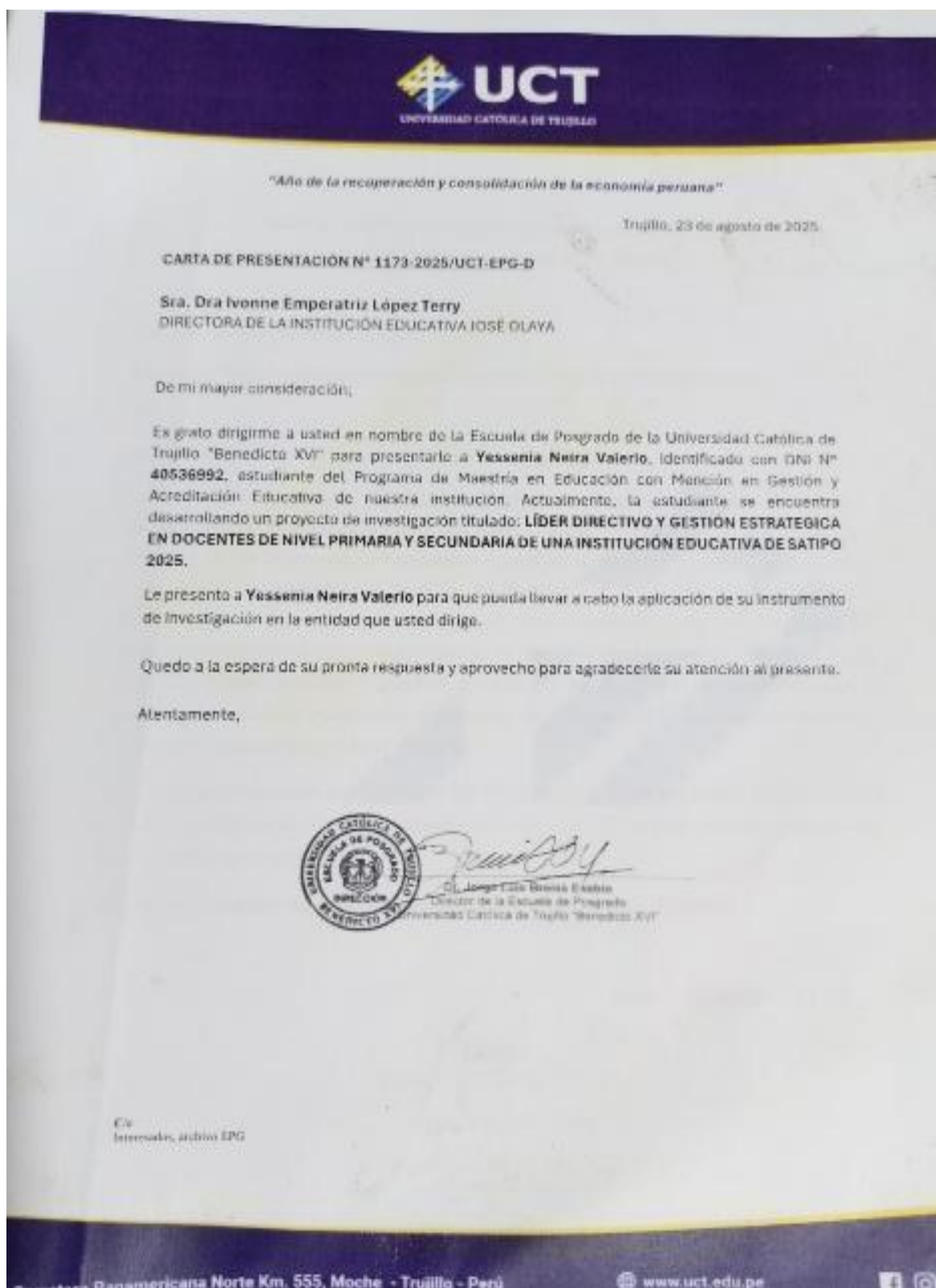
|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 15 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 15 | 100,0 |

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

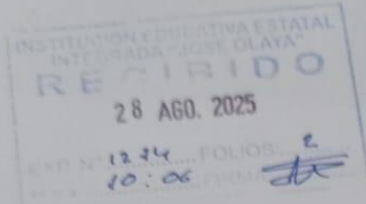
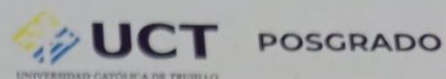
#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,916             | 24             |

## Anexo 7: Carta de presentación



## Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                  |
| <p>Dra Ivonne Emperatriz Lopez Terry,<br/>Directora de la Institucion Educativa Jose Olaya<br/>Satupo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>ASUNTO:</b> Entrega de carta de presentación para realizar la aplicación de instrumento de tesis en la institución educativa José Olaya.</p> |
| <p>Yo, Yessenia Neira Valerio, alumna egresada de la carrera de Educación Inicial, de la Maestría: Gestión y Acreditación Educativa, Identificada con D.N.I N° 40536992, con código de matrícula N° <b>241101413f</b>, con domicilio en Jr. Primero de Noviembre 119-Satipo-Junin.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                    |
| <p>Ante Ud. Con respeto expongo:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                    |
| <p>Que ejecutando mi trabajo de investigación con el proyecto de tesis titulado "<i>Lider directivo y gestión estrategica en docentes del nivel primaria y secundaria</i>" para ello le hago la entrega de la carta de presentación de mi institución Universidad Catolica de Trujillo Benedicto XVI de la Escuela de Posgrado para realizar trabajo de investigación de tesis en la institución educativa <b>José Olaya</b>, agradezco su apoyo en la presente investigación, así poder aplicar el instrumento de tesis, para poder procesar los resultados y realizar el informe de tesis,</p> |                                                                                                                                                    |
| <p>Por lo expuesto:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Esperando que acceda a mi solicitud me despido de Ud., no sin antes desearle éxitos en su gestión.</p>                                          |
| <p>Satipo, 27 de agosto del 2025</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                    |
| <p><br/>.....<br/>Firma</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                    |
| <p>Teléfono: 959567709<br/>e-mail: <a href="mailto:eyneva123@gmail.com">eyneva123@gmail.com</a><br/><a href="mailto:yessenianeiravalerio@gmail.com">yessenianeiravalerio@gmail.com</a></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>D.N.I. N° 40536992<br/>Cod. Matrícula: 241101413f.</p>                                                                                          |

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DEL  
DISTRITO DE SATIPO, PROVINCIA SATIPO DEPARTAMENTO DE JUNIN

HACE CONSTAR

Que, Yessenia Neira Valerio, con número de DNI N° 40536992, estudiante del programa de maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa de la escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI". El maestrante aplico sus instrumentos satisfactoriamente, cuyo título es "Lider directivo y gestión estratégica en docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025"

Se expide la presente constancia a petición de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Satipo, 27 de Agosto del 2025

Atentamente.



  
Dra. Ivonne E. Lopez Ferrer  
SM. N° 1020592355  
DIRECTORA

## Anexo 9: Consentimiento informado

  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: *"Líder Directivo y Gestión Estratégica en docentes de primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025"*  
Investigadora: *Yessenia Neira Valerio*  
Institución: *Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"*

Estimado participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación "Líder Directivo y Gestión Estratégica en docentes de primaria y secundaria de una institución educativa de Satipo 2025"

Antes de decidir participar es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprenda el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre el líder directivo y la gestión estratégica en los docentes de nivel primario y secundario de una institución educativa de Satipo 2025. Si decide participar se le solicitará que desarrolle 02 cuestionarios virtuales a través del google formulario forms mediante un link que será enviado a su wasap para que pueda responderlas respectivamente.

Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar la gestión directiva y estratégica de los docentes en la institución educativa. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse algún inconveniente pero su participación es importante..

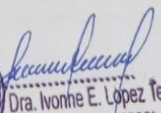
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:  
Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 11-08-2025

  
  
Dra. Ivonne E. López Terry  
CM N°1020592355  
DIRECTORA

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de la investigación se utilizarán para (descripción de los usos esperados, tanto individuales como colectivos).

Panamá Norte Km. 355, Ilo-Ilo, Trujillo - Perú [www.uct.edu.pe](http://www.uct.edu.pe)

## Anexo 10: Declaración jurada

### DECLARACIÓN JURADA

La firmante, autora del trabajo de investigación titulado: “LIDER DIRECTIVO Y GESTIÓN ESTRATEGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SATIPO 2025”, egresada del programa de estudios de la **maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifiesto que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los 20 días del mes de noviembre del 2025.



Yessenia Neira Valerio

DNI N° 40536992

## Anexo 11: Reporte de Turnitin

**YESSENIA NEIRA VALERIO**

**NEIRA VALERIO, YESSENIA**

 FASE INFORME 2026

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:588994376

Fecha de entrega

11 may 2026, 10:18 GMT-5

Fecha de descarga

11 may 2026, 11:12 GMT-5

Nombre del archivo

NEIRA VALERIO, YESSENIA.docx

Tamaño del archivo

4.2 MB

83 páginas

18.848 palabras

109.284 caracteres

## 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

---

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

|                                                 |                         |     |
|-------------------------------------------------|-------------------------|-----|
| 1                                               | Internet                |     |
| repositorio.uct.edu.pe                          |                         | 4%  |
| 2                                               | Trabajos del estudiante |     |
| POSGRADO on 2025-11-03                          |                         | 2%  |
| 3                                               | Internet                |     |
| hdl.handle.net                                  |                         | <1% |
| 4                                               | Trabajos del estudiante |     |
| POSGRADO on 2025-12-09                          |                         | <1% |
| 5                                               | Trabajos del estudiante |     |
| POSGRADO on 2025-11-24                          |                         | <1% |
| 6                                               | Trabajos del estudiante |     |
| Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-10-31 |                         | <1% |
| 7                                               | Internet                |     |
| repositorio.ucv.edu.pe                          |                         | <1% |
| 8                                               | Trabajos del estudiante |     |
| Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-11         |                         | <1% |

Anexo 12: Reporte de escritura de inteligencia artificial

YESSENIA NEIRA VALERIO

NEIRA VALERIO, YESSENIA

 FASE INFORME 2026

---

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:588994376

Fecha de entrega

11 may 2026, 10:18 GMT-5

Fecha de descarga

11 may 2026, 11:12 GMT-5

Nombre del archivo

NEIRA VALERIO, YESSENIA.docx

Tamaño del archivo

4.2 MB

83 páginas

18.848 palabras

109.284 caracteres

## \*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

### Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

## Preguntas frecuentes

### ¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (\*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

### ¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

