

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN
DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA
CHICLAYO

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORES

Br. Mora Sáenz, Patricia Marlene
<https://orcid.org/0000-0002-1346-8257>

Br. Norabuena Figueroa, Edgar Alberto
<https://orcid.org/0000-0002-9551-5335>

ASESOR

Dr. Gómez Arce, Ricardo Martin
<https://orcid.org/0000-0003-2763-4399>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Perspectiva científica-filosófica y metodológica de los enfoques de investigación.

TRUJILLO – PERÚ

2024

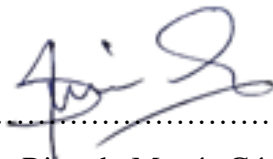
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Brenis Exebio,

Yo, Dr. Ricardo Martín Gómez Arce con DNI N° 32905989, asesor de la Tesis de Maestría titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA, CHICLAYO**, desarrollada por los bachilleres Patricia Marlene Mora Sáenz con DNI N° 17543596 y Edgar Alberto Norabuena Figueroa con DNI N° 40350122.

Del Programa de: **MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis 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 facultad.



.....
Dr. Ricardo Martín Gómez Arce

Asesor

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado (e)

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

*A Dios, por bendecirnos la vida, por guiarnos
a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y
fortaleza en aquellos momentos de dificultad y
de debilidad.*

A mis hijos, por permitirme estos sueños

Edgar Norabuena

*A mi madre, María Alejandrina, Wilmer Yovera Mora,
por ser los principales promotores de mis sueños,*

Patricia Marlene

AGRADECIMIENTO

*Estimadas autoridades de la Universidad Católica de Trujillo, nosotras los alumnos: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa, presentamos la Tesis de Maestría titulada: “Gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo”, para obtener el grado académico de **MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**, esperando el informe de tesis cuente con las normas y requerimientos permitidos por la universidad, agradecemos todo lo enseñado.*

Agradecemos al Dr. Ricardo Martín Gómez Arce, Wilmer Yovera Mora, por sus enseñanzas y formar parte de este trabajo académico.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Patricia Marlene Mora Sáenz con DNI N° 17543596 y Edgar Alberto Norabuena Figueroa con DNI N° 40350122 egresados de la MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO**, la que consta de un total de 65 páginas, en las que se incluye 7 tablas y 4 figuras, más un total de 10 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Patricia Marlene Mora Sáenz
DNI 17543596



Edgar Alberto Norabuena Figueroa
DNI 40350122

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de Autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
II. METODOLOGIA	31
2.1. Enfoque, tipo	31
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Población, muestra y muestreo	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	32
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	33
2.6. Aspectos éticos en investigación	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSION	47
V. CONCLUSIONES	51
V. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	54
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	59
ANEXO 2: Ficha técnica	64
ANEXO 3: Operacionalización de variables	66
ANEXO 4: Carta de presentación	71
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	72
Anexo 6: Consentimiento informado	73
ANEXO 7: Matriz de consistencia	79
ANEXO 8: Validación de instrumentos	84
ANEXO 9: Imagen de porcentaje de turnitin	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	41
Tabla 2. Docentes según nivel de gestión educativa por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	42
Tabla 3. Frecuencias y porcentajes en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	45
Tabla 4. Docentes según nivel de liderazgo directivo por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	46
Tabla 5. Correlación entre variables gestión educativa y liderazgo directivo.....	49
Tabla 6. Prueba de correlación de Spearman entre gestión educativa y liderazgo directivo por dimensiones de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.....	50
Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman entre liderazgo directivo y gestión académica por dimensiones de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	41
Figura 2. Docentes según nivel de gestión educativa por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	42
Figura 3. Nivel de liderazgo directivo en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	46
Figura 4. Docentes según nivel de liderazgo directivo por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.....	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad, establecer la relación que existe entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. El tipo de estudio es no experimental, el diseño de estudio es correlacional de corte transversal y los métodos de investigación aplicado fue deductivo - inductivo. Se trabajó con una población de 94 docentes y administrativos y se consideró una muestra no probabilística de 76 docentes; se emplearon dos cuestionarios confiables y validados, como resultado significativo se puede afirmar que el nivel de gestión educativa es nivel “medio”, dado que tiene una incidencia del 46.1% de los docentes, según la percepción de los mismos, además el nivel de desempeño docente también es “medio”, dado que tiene una incidencia del 36.8% de los docentes, según la percepción de los mismos; finalmente el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.865 se afirma que es una relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.032 < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Palabras clave: Administrativa, comunitaria, desarrollo, gestión directiva.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship that exists between educational management and directive leadership in teachers at the Cayetano Heredia Institute, Chiclayo. The type of study is non-experimental, the study design is cross-sectional correlational and the research methods applied were deductive - inductive. We worked with a population of 94 teachers and administrators and a non-probabilistic sample of 76 teachers was considered; Two reliable and validated questionnaires were used, as a significant result it can be stated that the level of educational management is "medium" level, given that it has an incidence of 46.1% of teachers, according to their perception, in addition to the level of performance teacher is also "average", given that it has an incidence of 36.8% of teachers, according to their perception; Finally, the Spearman correlation coefficient is equal to 0.865, it is stated that it is a positive and strong relationship, then the p-value is $0.032 < 0.05$, it is concluded that there is a significant relationship between educational management and directive leadership in the teachers of the Cayetano Heredia Institute. , Chiclayo.

Keywords: Administrative, community, development, management, educational

I. INTRODUCCION

En cualquier institución de educación superior técnica o universitaria, en cuyos procesos intervienen personas y en especial docentes que resultan tener un rol indispensable, ya que tienen a su cargo la misión de gestionar los procesos, así como también de tener las facultades para la toma de decisiones que le permiten cimentar un sistema organizativo con liderazgo propio, por tanto dichas entidades educativas no solamente se han convertido en un espacio de desarrollo para cualquier persona, sino que además se propicia la optimización de la calidad pedagógica, consiguiendo así y logrando metas en base de la gestión planteada (Argos y Ezquerria, 2014).

En el contexto internacional se muestra que aún existen muchos desafíos en la instrucción y la misión educativa, ya hay contextos que necesitan atención, especialmente para grupos de países que previsiblemente pueden tener problemas económicos para la educación con necesidades básicas contempladas de urgencia; y otros hechos que revelan vulnerabilidad en la calidad educativa y equidad. (UNESCO, 2003).

Lamentablemente, existen también criterios que determinan el quehacer diario de tales instituciones superiores, tal es el caso de la asociación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, que se desarrolla en un determinado establecimiento y que tienen una relación estrecha con muchos otros factores o variables, tales como los cambios de parámetros educativos, los modelos de la currículo de estudios, entre otros; por lo que, la gestión educativa hace referencia a aquel conjunto de técnicas y principios que son aplicados al sistema de educación logrando un eficaz rendimiento en beneficio de la comunidad misma, esto aunado al liderazgo directivo hacen que siempre se esté buscando con el paso del tiempo, la mejora consecuente en el ámbito educativo (Argos y Ezquerria, 2014).

A nivel nacional, la situación existente de la instrucción peruana se identificó las medidas clave indispensables para prevalecer muchas dificultades, por ello se propuso tres encomiendas principales, en primer lugar, puntualizo que se deben delinear estándares básicos, objetivos de calidad y sistema de control de servicios para determinar un sistema de rendición de cuentas. De hecho, que las medidas están encaminadas a una buena gestión educativa, Aquí la participación de los estudiantes es fundamental, ya que fijan su mirada hacia el liderazgo directivo y de acuerdo a esa situación, ellos son los que presentan su reclamo y se dirigen a reivindicar el derecho a una prestación de servicio con calidad; solicitando, además, la existencia de normas y metas claras para el establecimiento de

derechos. En sí, es necesario fortalecer la gestión en las instituciones y actores con liderazgo directamente vinculados al proceso educativo (Cotlear, 2006). Por otro lado, se puede resaltar que un director cuyo estado de ánimo varía en determinadas situaciones con el personal que dirige o que tiene a su cargo, se considera que posee un desequilibrio interno y resulta ser un factor fundamental contradictorio para poder desenvolverse en un cargo de dirección (Zarate, 2011).

En el contexto local, la presente investigación tiene como ubicación el Instituto Superior Cayetano Heredia, sito en la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, se trata de una institución de estudios superiores técnicos que ha conseguido múltiples reconocimientos desde hace más de treinta y cinco años de su creación, ubicándose así en el mercado educativo como una de las primeras alternativas para poder educarse. Durante los últimos años, la institución se encuentra bien posicionada, donde además el personal administrativo lo reconoce por su liderazgo y gestión, no obstante, es menester precisar, que en el ámbito interno de dicha casa de estudios se presentan situaciones que terminan perjudicando el quehacer educativo.

Finalmente, la problemática que se ha descrito en los párrafos precedentes refleja la ardua necesidad de tomar conocimiento sobre las dimensiones de gestión educativa y liderazgo directiva del Instituto a estudiar, así también se permitirá conocer aquellas dimensiones que necesiten de un reforzamiento y que no se pueden percibir por el personal docente que son necesarios para el proceso de mejoramiento; siendo así, se espera que los resultados y conclusiones en las que se arrije esta investigación planteada sirvan al Instituto Superior Cayetano Heredia, a mejorar.

Se plantea el siguiente problema general:

¿Qué relación existe entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?

Cuyos problemas específicos son:

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y las dimensiones del liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?

La indagación presenta la justificación teórica; la actual indagación se transportó por medio de la diligencia de la teoría, aspectos y conceptos básicos, estableciendo la correspondencia entre la gestión educativa y liderazgo directivo en educativos del Instituto

Superior Cayetano Heredia, así como averiguó los esclarecimientos a los escenarios que generan estrés y deficiencia en los administrativos de las instituciones educativas. Esto le permitió a los investigadores comparar diferentes teorías con respecto a las dos variables estudiadas.

Así mismo se justificó de manera práctica, porque la indagación pretendió determinar la correspondencia que existe entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en educativos del Instituto Superior Cayetano Heredia asimismo se consideró la investigación como una contribución teórica y un diagnóstico de caso, además de fortificar el rol de los administrativos en los procesos de gestión.

La presente investigación cobró relevancia social porque consideró la gestión educativa y el liderazgo directivo, una asociación que logre aumentar la capacidad de cada persona y del grupo para resolver problemas es el estilo más crucial para cambiar la cultura en cualquier entorno educativo que busque avanzar y mejorar.

El presente trabajo de investigación se justificó de manera metodológica, en la obligación de conocer la correspondencia que existe entre el nivel de gestión educativa y el liderazgo directivo, ya que el papel de la educación no solamente debe enfocarse en proyectarse planes de estudio o cómo materializarse los mismos, sino debe apuntarse en transformar el desempeño de estos, mediante el liderazgo organizacional que demuestran, ya que se constituye como una fuerza importante que termina repercutiendo en el logro de aprendizajes (Cuesta, 2010). Por tanto, por medio de lo que perciben los docentes y de su propia autopercepción dentro de un estilo de liderazgo considerado como el más adecuado, este estudio analizó el trabajo que realiza el director dentro de una escuela.

Luego, se planteó el objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Cuyos objetivos específicos son:

Identificar el nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Identificar el nivel de liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: desarrollar personas en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

En el desarrollo del marco teórico se inició con antecedentes Internacionales, como Podestá (2018), en su trabajo indagativo denominada el liderazgo de gestión de la calidad en el cambio y la mejora de centros educativos, de la Universidad Católica del Uruguay - Uruguay, en la que tuvo como propósito estudiar el rol del liderazgo de gestión de la calidad en el progreso de un sistema de valoración y mejora en un colegio. Se entiende que se analizó el Sistema de Calidad para la Gestión Escolar de FLACSI.; la población estuvo conformada por 4 grupos de autoevaluación integrados de 5 a 10 personas, se aplicó el instrumento la guía; se llegó a la conclusión de que el liderazgo dentro de la escuela que ofrece apoyo y dirección siempre es necesario para el proceso de mejora.

Reyes et al. (2017) en la memoria ejecutada en México, el liderazgo directivo y la gestión en el nivel superior medio del Instituto Politécnico Nacional de México: Un vistazo desde los alumnos, el propósito general fue determinar la competencia de los directivos. El plan de investigación fue la interpretación analítica y el sub grupo de la indagación estuvo resignada por 155 instructivos y 15 directores. Los resultados informaron que las percepciones de los docentes sobre el liderazgo educativo y la administración educativa fueron ineficaces (normales) en un 61,8 % y un 56,7 %, respectivamente. En cuanto a la relación entre las dos variables estudiadas, se demostró una correspondencia positiva altamente significativa ($Rho = 0,8; p < 0,05$).

Contreras & Jiménez (2017), en su trabajo de tesis denominada, liderazgo y clima laboral en un colegio de Cundimarca. Recomendaciones básicas para su mediación.

Universidad del Rosario - Bogotá; la población estuvo conformada por 130 unidades de análisis entre escolares, educativos y otros empleados; se aplicó el instrumento de prueba Pitcher; se finiquitó que existe una clara predisposición hacia el estilo de liderazgo indeseable que se practica en el Colegio y marca una preferencia indiscutible.

Cartes, et al. (2019), en su tesis denominada, el liderazgo directivo como instrumento efectivo para construir y actualizar un proyecto institucional educativo de tipo participativo, de la Universidad del Bio Bio - Chile, en la que tuvo como objetivo identificar los caracteres del liderazgo practicado la alta dirección en correlación a la edificación y modernidad del proyecto institucional educativo con representación participativa, en el marco administrativo del cambio interno de la institución; se aplicaron como instrumentos las entrevistas y focus groups semi estructurados en tres comunidades escolares; concluyendo que la directora del colegio y su equipo directivo son quienes lideran el cambio en la institución, se puede concluir que ellos, como líderes, son en realidad quienes tienen una responsabilidad implícita e inequívoca de gestionar el trabajo del colegio, gestionar los recursos y evaluar los métodos internos y externos de manera que la unidad escolar se concentre en ellos.

Respecto a los antecedentes nacionales, se tiene a Sánchez (2019), en su tesis denominada, liderazgo directivo y clima organizacional en un establecimiento educativo público del Callao, de la Universidad San Ignacio de Loyola, su propósito fue establecer el nivel de correlación entre la gestión de la tutoría y sus aspectos relevantes y el clima organizacional de las unidades educativas de la región del Callao; la población estuvo accedida por 72 educativos que utilizaron instrumentos de cuestionario y métodos de encuesta; dando como resultado, coexiste una correspondencia directa y alta entre la gestión de conflictos y el clima organizacional ($r=0,753^{**}$), existe una correspondencia directa y elevada entre la gestión de conflictos y el clima organizacional ($r=0,752^{**}$); coexiste una correspondencia directa y elevada entre toma de decisiones y clima organizacional ($r=0.713^{**}$), pero la correspondencia entre capacidad de liderazgo y clima organizacional es baja ($r=0.277^{*}$). En conclusión, coexiste una correspondencia significativa y directa entre el liderazgo ejecutivo y el clima organizacional; eso quiere dar cuenta que, un mejor liderazgo gerencial está mancomunado con mayores niveles de clima organizacional.

Guarniz & Rodríguez (2018), en su indagación denominada, el liderazgo en la calidad de gestión educativa de los establecimientos educativos de Primaria de la localidad de Asunción, Cajamarca 2018, en la que se tuvo como objetivo establecer el liderazgo en la calidad de gestión educativa de las organizaciones de educación primaria; la población y

muestra estuvo conformada por 37 directivos y pedagogos, se aplicó el instrumento del cuestionario y como técnica la encuesta; en la que se concluyó que los resultados muestran que el liderazgo de la calidad de gestión en las organizaciones de educación de Cajamarca en función a su desarrollo institucional (64% de directores) consideran al proyecto educativo como primordial elemento y fundamental de todo desarrollo orgánico institucional.

Vila (2018) en su tesis titulado, liderazgo directivo y gestión educativa en los establecimientos educativos del estado del nivel primaria de la UGEL N°04-Comas, 2018, el propósito general fue establecer la correspondencia entre la gestión del aprendizaje y la gestión educativa en 11 instituciones básicas de la región Lima. El método de investigación fue descriptiva adecuada, no experimental, y la sub población estuvo integrada por 295 educativos. Los resultados obtuvieron que los docentes percibieron la gestión instruccional y la administración educativa como ineficaz (rutinaria), 65.51% y 52.41%, respectivamente. En cuanto a la correlación entre las dos inconstantes estudiadas, se demostró una correspondencia positiva altamente significativa ($Rho = 0.8$; $p < 0,05$).

Changanaqui & Huapaya (2017) en la tesis desarrollada i titulada, estilo de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde el discernimiento docente de 4 establecimientos educativos del estado, tuvo como propósito general y fue la de establecer la correlación entre el estilo de liderazgo y el nivel de calidad del liderazgo educativo percibido por los docentes de 4 organizaciones educativas de la UGEL 01. La metodología de indagación fue transversal, y el sub grupo estuvo formada por 175 docentes. Los hallazgos muestran que los docentes transformacionales tienen una alta percepción de liderazgo ejecutivo (59,77%), muestran buen liderazgo pedagógico (47,71%) y si existe una correlación altamente significativa entre la calidad del liderazgo pedagógico y el estilo de liderazgo del docente ($p = 0,000$).

Valencia (2017) en su indagación denominada, la gestión educativa y su correspondencia con el liderazgo de los administradores en los establecimientos educativos de inicial de la Red N° 09, 2017. Investigación de Post grado, en la que se tuvo como propósito establecer la correlación que coexiste entre la gestión directiva con respecto al liderazgo de los administradores de las organizaciones de educación de inicial en Red N° 09; la urbe estuvo formada por 26 educativos, se empleó el instrumento del cuestionario y como técnica la encuesta; la conclusión es que el coeficiente de Spearman calculado $r = 0,681$. En consecuencia, según la tabla de Sampieri, los aprendizajes de calidad se correlacionan significativamente con la gestión consciente de los administradores de los establecimientos

de educación primaria, red N° 09, y esta correlación es moderada o moderadamente positiva. También se encontró que la dimensión de las variables estudiadas es muy importante.

Llanos (2021) en su indagación denominado, el liderazgo directivo y su correspondencia con la gestión educativa de la I.E N° 16642 del C.P. El Triunfo de Huarango – Cajamarca 2021. Tesis de la UNC, en la que se tuvo como propósito establecer la correspondencia entre el Liderazgo Directivo y la Gestión Educativa de la I.E. N° 16642; la población estuvo conformada por 16 entre plana directiva y plana docente, se aplicó el instrumento como es el cuestionario y como técnica la encuesta; en la que se concluyó que, El Liderazgo directivo y Gestión Educativa 16642 muestran una reciprocidad positiva moderadamente alta, lo que indica que existen brechas en la dimensiones de gestión institucional y otras, por lo que no existe un proyecto de educación organizacional, por lo tanto es necesario realizar sugerencias de mejora en la gestión de los establecimientos educativos.

En los antecedentes locales, se tiene a Luján y Olivares (2018) donde presentaron su indagación intitulada, liderazgo directivo y desempeño docente en un establecimiento educativo, el estudio fue básico y tuvo un diseño descriptivo y adecuado. El sujeto de estudio estuvo conformado por 94 docentes a quienes se les administró las Encuestas de Gestión Instruccional y Desempeño Docente utilizando el método de encuesta, a las cuales se les evaluó la validez de contenido con valores alfa de Cronbach de 0.7521 y 0.8887, respectivamente. Se encontró una alta correlación entre las estructuras evaluadas cuando se calculó el coeficiente de correlación, el cual fue $r = 0.877$, el cual es crecidamente significativa ya que el valor p fue $p = 0.000$ determinado por la prueba de hipótesis t de student. También se encontraron altas correlaciones del liderazgo gerencial con cada dimensión.

Murga (2017) ejecutó una indagación, estilos de liderazgo pedagógico directivo y la gestión educativa de las I.E. de primaria polidocente de Chimbote, 2017, su propósito general es establecer una correlación entre los estilos de liderazgo de los conductores y la Dirección Educativa de la Enseñanza Integrada Primaria Chimbote II.EE. Los métodos de indagación son transversales y la muestra es de 19 rectores. El estudio concluyó que el liderazgo más común fue el transformacional (100%) y la gestión educativa rutinaria (94,7%), cuya gestión educativa se relacionó con el estilo de liderazgo pedagógico, administrativo, institucional en la comunidad local ($p < 0,002$).

Sáenz (2018) ejecutó un artículo, liderazgo pedagógico directivo y la calidad de gestión educativa del establecimiento educativo N° 89008, Chimbote, 2017, tuvo como propósito general establecer la correspondencia entre la gestión instruccional y la calidad de la educación en la institución antes mencionada. El método de indagación es transversal y la muestra es de 23 docentes. La conclusión del estudio fue que según los docentes el liderazgo instruccional es bueno (72,71%) y ostentan buena calidad de liderazgo (86,41%), se obtuvo una correspondencia positiva entre el liderazgo instruccional y el liderazgo educativo de calidad ($r_s = 0,4631$).

De acuerdo a las bases teóricas, en la primera variable que es gestión educativa se define en el ámbito del sector educación, se entiende al término gestión desde dos perspectivas, la primera hace referencia a los procesos de administración que el diseño o consumación del mismo sistema suponen, y la segunda se refiere estrictamente a la forma de administrar los métodos educativos. Siendo así, la administración en el campo de la educación es aquel conjunto de acciones a través de las cuales quien ejerce el papel de director desarrolla las actividades asignadas a su cargo, las mismas que deben ser efectivizadas mediante las etapas del proceso administrativo, es decir, se encargará de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Argos, 2014)

Por otro lado, Cajiao (2014) manifiesta que el arte de la administración es alcanzar un efecto que se desea por medio de la aplicación de las habilidades, dicho de otro modo, tal arte está relacionado con la aplicación del conocimiento, lo cual viene a configurar como un acto esencial en la administración, por lo que la destreza y la creatividad en la aplicación de los atrevimientos en el campo de la administración educativa es fundamental para alcanzar las metas trazadas, siendo así, la administración en una función innata de la sociedad en la que se desarrolla el ser humano, y que no debe enredarse con la responsable de una o un grupo de individuos, sino más bien se trata de un proceso concreto y quienes se encargan de ejercitar dicha función son precisamente los gerentes, directores, ejecutivos o incluso los administradores. Ya han señalado algunos juristas que las ciencias sociales son ciencias tergiversadas, en cotejo con las exactas como lo son las matemáticas o la física, en donde básicamente se diferencia porque las primeras buscan ser aceptadas como referencia para el entendimiento de verdades que no son absolutas respecto de un fenómeno u objeto a estudiar en específico; por lo tanto, todas aquellas acciones que se encuentran dirigidas al campo educativo deben estar planeadas, en donde se prevea e identifique las estrategias idóneas para alcanzar lo anhelado y planeado; es así que la gestión educativa se encuentra enmarcada

dentro de un procedimiento de programación estratégica, que tenga una visión concerniente con su entorno más próximo y las capacidades de la establecimiento de educación, esto hace indicar que de repente dentro de las ciencias sociales, la administración también pasa a ser considerada como una ciencia inexacta.

Según Sanabria (2002), señala que la gestión educativa, se trata así del conjunto de acciones que se encuentran estrechamente relacionadas entre sí, que comprende el ámbito educativo para impulsar y alcanzar el logro propuesto en la intención pedagógica de la escuela o institución. En esta misma línea Guerrero (2010), considera que la gestión educativa es el conjunto de acciones de pedagogía integradas con las gerenciales que realiza el personal de dirección, mediante el planeamiento de estrategias que se encuentren debidamente estructuradas con el objetivo de incidir en los subyugados del proceso educativo, y que iniciando de objetivos o metas logran alcanzar un encargo social propuesto, es básicamente la actuación del director. Es así que la administración planea y alcanza objetivos por medio del uso de recursos humanos, o dicho de otra forma utilizando un concepto técnico y conceptual, existen actividades que distan, y que de manera independiente operando como sumario, son realizadas para alcanzar un producto, estas actividades son ejecutadas por individuos siempre que cuenten con el apoyo de otros recursos. La administración, es aquella ciencia que puede definirse como un cuerpo de estrategias, que fomenta la participación en las actividades propuestas por quien ejerce un puesto directivo.

De acuerdo a las Bases teóricas científicas de Gestión Educativa, según Marconi (2016), señala que cómo se organice el establecimiento y se desarrolle de manera deliberado y sistemática, también se anticipe a los subprocesos de planificación institucional en sus diversos aspectos diseñados establecidos con el fin de conseguir resultados agradables y de calidad, entre los que se consiguen esperar están: pedagógicos y gestión curricular, avance de enfoques metódicos y base administrativa de la gestión pedagógica; promover la búsqueda de tramitaciones descubridoras y el progreso incesante ante los conflictos de gestión. También incluye el acto principal de gobierno, que es una unidad intermedia entre los propósitos específicos a alcanzar y planificación.

Si se observa el perfil del gerente educativo, se menciona en a Rodríguez (2019) donde afirma que las características que deben concordar en el perfil de un gerente educativo en época moderna son las siguientes:

Respecto a la gestión empresarial

Debe manejar la capacidad de liderazgo, que pueda convocar para gestionar su centro de estudios.

Tener conocimiento del marco normativo que rige el sector educación y aquellas que se encuentren relacionadas con la labor directiva para poder aplicarla correctamente.

Tener capacidad de resolución de conflictos y en el momento poseer la habilidad de toma de decisiones.

Exteriorizar la capacidad de comunicación y demostrar destreza para conservar cálidas relaciones humanas no solamente con los intervinientes en la educación, sino también con su entorno más cercanos de los mismos, como papás y profesorado.

Destacar el rol del autor de ambientes favorables que propicien el impulso de las capacidades humanas del sector educativo.

Aplicar correctamente las técnicas en un proyecto que involucre el desarrollo institucional.

Saber reconocer sus fortalezas y debilidades, evaluando su accionar como la de las personas que mantiene a su cargo, basándose en los resultados.

Respecto a la gestión pedagógica:

Constituir el ejercicio educativo, que permita desarrollarse las competencias que abarquen destrezas, actitudes y habilidades.

Estar al tanto de las programaciones que promuevan la variación del sector educativo.

Mostrar porte de organizador de los electos técnicos indispensables para el proceso de aprendizaje en los materiales de educación.

Aplicar las técnicas que permitan la actualización y capacitación del personal docente.

Los objetivos de la gestión educativa son los siguientes según Rodríguez (2019):

Tener claro que el establecimiento educativo es una comunidad de conocimiento y amaestramiento, que tiene la misión de alcanzar una elevada calidad de educación.

Vigorizar la capacidad de providencia en los sectores educativos, para que les permita actuar con autonomía no solamente administrativo sino también pedagógico; se precisa que las funciones básicas de toda gestión se amparan en los principios rectores de subsidiariedad, complementariedad, concurrencia y solidaridad.

Impulsar y conseguir la dirección eficaz e innovadora de las organizaciones de educación, que conlleven a alcanzar una buena educación.

Tomar en cuenta que el liderazgo debe desarrollarse en los estándares de la democracia, incentivando la participación de sus ciudadanos.

Promover una política integral en la nación, es decir, que exista una articulación de varios sectores que aseguren la excelencia en los procesos de gestión, mediante la participación de instituciones educativas que demuestren relaciones de solidaridad y cooperación.

Garantizar el libre camino a la información en aras del ejercicio de las labores administrativa, fortaleciendo la transparencia en tales procesos.

Aplicar los mecanismos sancionadores para aquellos actos cometidos en corrupción en la gestión.

Promover y reforzar la autoevaluación que permita certificar el logro de los objetivos planeados por la organización educativa.

Las solicitudes de gestión educativa separadas son las instituciones educativas, el equipo de gestión educativa del barrio, la Dirección de la Región de Educación y el Ministerio de Educación

Respecto a la gestión del sistema educativo, lo prevenido en el Título V de la Ley 28044, Ley General de Educación, rige las normas que siguen las normas de gestión del sistema educativo. En este sentido, se aplican a las organizaciones de gestión educativa disgregada, tales como las instituciones educativas y los programas educativos del estado en los niveles de educación básica y de educación técnica productiva; a las Unidades de Gestión Local; y a las Direcciones Regionales de Educación.

Al mencionar los Tipos de gestión de los establecimientos educativos, estos son los establecimientos educativos, de acuerdo a su tipo de gestión, pueden ser:

Públicos de gestión directa, las cuales se encuentran a cargo el sector educación mediante los establecimientos públicos.

Pública de gestión privada, las cuales prestan servicios de educación ad honorem, ya que se tratan de organizaciones no lucrativas. Gestión privada, tomando en consideración lo estipulado por el artículo 72 de la Ley 28044.

Se puede señalar las características de la Gestión, que de acuerdo a Bonilla (2012), las características más resaltantes del sistema educativo, de acuerdo a la normatividad vigente, son las que se pasan a mencionar a continuación:

Es descentralizada, debido a que se realiza en cada instancia, articulando las acciones ordenadas por el Ministerio de Educación, Direcciones regionales, Unidades de gestión local

y las propias instituciones educativas, siempre que actúen de acuerdo a las competencias que las normas legales les ha otorgado, considerando la autonomía en su respectiva jurisdicción.

Es simplificada y flexible, en teoría favorece que los procedimientos de trabajo sean fluidos, abordando que el sistema de educación se adecue a las insuficiencias del amaestramiento y socialización de las unidades del salón educativo.

Es participativa y creativa, ya que, para la el seguimiento, para la planificación y para la organización de la gestión en cada instancia de la gestión disgregada, se requiere la intervención de la sociedad de manera organizada e innovadora de ser posible.

Es instructiva, porque el progreso de los que integran la comunidad educativa se cimenta en la declaración y transparencia.

Es único, porque existen instancias para cada gestión, sin perjuicio, que en algún momento tenga que articularse unas a otras para alcanzar sus objetivos.

Es integral, porque no solamente involucra la dimensión pedagógica, sino también las administrativas e institucionales.

Las Dimensiones de la gestión educativa, según Marconi (2016) afirmó, las dimensiones se dan a continuación:

Dimensión gestión administrativa.

Para que el proyecto educacional funcione sin problemas es primordial que todos los métodos técnicos apuntalen su desarrollo, así como la presentación de informes a organismos específicos como (Contraloría, Ministerio, etc.). Esta extensión está relacionada con las diligencias que deben realizarse para suministrar adecuadamente, los recursos utilizables, tales como: personas, materiales directos y así alcanzar los objetivos de una organización, así como con requisitos diarios diferentes y negociados, objetivo armonizar los intereses institucionales con los intereses personales.

Dimensión gestión pedagógica.

Se trata principalmente de las acciones de la institución para distinguirla de las demás y se caracteriza por los vínculos que los individuos tejen con el conocimiento para el sumario de modelos didácticos y enseñanza-aprendizaje, teorías de enseñanza, aprendizaje y las estrategias, son el objeto del ejercicio instruccional, importancia y estima por el conocimiento y criterio de evaluar el proceso y los resultados.

Dimensión gestión comunitaria.

Son diferentes acciones que motivan participación activa de los sujetos educativos en las diligencias y en estudiar los fallos que se consideran en cada organización, en cuanto

a la familia y la propia organización educativa (comunidad e institución educativa); con las personas que conforman la colectividad educativa y otros sectores adyacentes.

Respeto a la segunda variable de estudio, el liderazgo Directivo se define de acuerdo con Maureira (2004), para ser un líder directivo es necesario tener las habilidades y destrezas que nos permitan desenvolvemos plenamente en el campo de la educación, para alcanzar los logros esperados tanto en términos de desarrollo como de crecimiento docente más que los resultados del aprendizaje. Por su parte, Leiva (2011) plantea que el liderazgo gerencial es lo que es capaz una persona determinada para lograr que todos los miembros de un grupo trabajen, esforzándose por alcanzar una meta definida que cada miembro de la comunidad educativa tiene para ofrecer. Valentín (2014) plantea que el liderazgo gerencial es el acto de orientar a un determinado grupo de individuos en una dirección definida, todo ello por métodos no represivos, el directivo debe cumplir un rol más allá del simple desempeño de su cargo, pero debe cuidar y asegurar que desarrollan las personas y los procesos de la organización. Esto conducirá a que en la mencionada institución educativa prevalezca la motivación por alcanzar las metas trazadas y así alcanzar las metas trazadas, donde prevalecerán las metas y objetivos, esta meta es compartida y asumida por toda la comunidad educativa.

Farre y Lasheras (2012) argumentan que el liderazgo directivo es una actividad que se distingue por la existencia de normas, estándares apropiados, normas adecuadas y enfoque en fines, es altamente efectivo para conservar un equipo enfocado en la gestión. Un líder gerencial es una persona que tiene la capacidad de implantar órdenes prácticas a la organización y sus miembros.

Hoy, el liderazgo directivo se ha convertido en un elemento importante y esencial de la política educativa en el ámbito internacional, reflejado en la implementación de diversos programas; Esto se debe a que desempeñan un papel dominante y principal en la mejora del rendimiento de los estudiantes mediante intervenciones no coercitivas en las motivaciones y competencias docentes, lo que también afecta positivamente el entorno y las condiciones escolares. Lo descrito en las líneas anteriores es confirmado de manera creíble por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su divulgación *Mejorar el Liderazgo Escolar* (2008).

Como todos conocemos, el liderazgo directivo está asociado a los valores, la cultura, la visión y la misión de una organización educativa. En este sentido, Gimeno (1995) sostiene que, desde la arista del liderazgo pedagógico, lo que hace el director es imponerse como el

representante de la cultura organizacional, y al mismo tiempo debe desde esta atalaya, en el sentido que alentó y permitió nuevas reestructuraciones explícitas siguiendo el desarrollo de estas formas culturales.

El liderazgo implica tiempos de transformación, de incertidumbres, para lo cual necesariamente debe quedar desfasadas las imágenes basadas en rutinas establecidas o mecanizadas, por lo que se encuentran obsoletas, por lo contrario un verdadero liderazgo encierra un cumulo de procesos que debe romper barreras y asumir imponentes desafíos, así como también procurar instalarse en contextos cambiantes, removedores, que hagan tener una nueva visión de los sentidos en el quehacer de la colaboración (Castaño y Sánchez, 2017)

Los procesos que involucran el liderazgo son innegables en esta era de grandes transformaciones, en tiempos son de las practicas pedagógicas que siguen un guión ya han quedado atrás, y que se requieren mentes imaginarias que promuevan una nueva visión, una nueva mentalidad que sean reflejadas en las acciones, por lo que se trata de interrogarnos que es lo que cultivamos para fundar nuevos procesos o mecanismos para concretarlos.

La fundamentación de la teoría del liderazgo, se inicia con la conceptualización de liderazgo; un buen líder no es el que tiene el tono de voz más elevado, sino el que tiene impregnadas cualidad de actitud y conductas de inspiración, como la valentía, la pasión, la congruencia, la credibilidad, la fe, la integridad, así como también comportamientos que le permitan interrelacionarse, mediante la comunicación, disposición, la capacidad de escuchar, el convencimiento y la negociación.

Los cinco comportamientos que caracterizan a un líder eficaz son que fomente las correlaciones positivas, el sustento de la empatía, la honestidad al grupo, el frenesí de alcanzar los más elevados niveles de calidad educativa reflejada en un alto rendimiento, la adquisición de sapiencias técnicas y la cabida de relación y proyección (Licker citando por Murillo, 2006). Es así, que liderazgo proviene de *lead* que a su vez expresa la capacidad de dirigir a un conjunto de personas, en cualquier situación que se presente en la vida cotidiana, así como en otros contextos, por ende, ser líder es semejante de director y líder en gobierno.

El liderazgo en las organizaciones educativas

En la actualidad hay muchísimas instituciones educativas que lamentablemente adolecen de estrategias o programas que le permitan solucionar su problemática en el ámbito pedagógico, administrativo o incluso de gestión, lo cual termina generando un clima de molestia en la colectividad educativa como en la sociedad, ya que no pueden respecto a los intereses de la población, y peor ahora que las exigencia de esta última son cada vez más

imperiosas, por lo que el nivel de oferta de los conductores y garantes de la administración en las organizaciones no es motivo de seguridad para garantizar el éxito personal de su plana docente, por lo que un estilo obsoleto de gestión no permitirá alcanzar el éxito organizacional (Medina y Gómez, 2014).

Siendo así, el factor más relevante en los directores es su forma de desarrollar su estilo de liderazgo, ya que solo si se desenvuelven en uno óptimo podrán mejorar la gestión dogmática y funcionaria, ya que adecuándose las cuales que tiene el líder al argumento de la organización educativa, puede conseguir el éxito y calidad de las mismas. Es menester precisa que, de acuerdo a varios estudios realizados en el país, y según las secuelas logrados de las diversas organizaciones educativas específicamente en el sector estatal, se ha verificado una tendencia a la desorganización, situación que termina por ser alarmante en la medida que concierne optimizar la proactividad en el sector educativo bajo un estilo de un oportuno liderazgo, que sea real y que sea objetivo.

Siendo que el factor que no aportan en los aspectos organizativos es la inexperiencia del colaborador directivo de las teorías recientes de liderazgo, respecto a su dimensión administrativa y de gestión, es por ello los establecimientos educativos no pueden alcanzar la mejora en sus procesos pedagógicos, debiéndose utilizar la reingeniería del intelecto y la buena gestión en recursos humanos.

Saber tramitar en las instituciones educativas, quiere decir poner sobre ruedas los procesos que involucran la toma de decisiones con criterios, con delegación de funciones, con combinación entre equipos colaborativos, o incluso de inspección de las acciones educativas, y en general impulsar una política que crea alicientes que busquen no solamente el progreso propio de sus educativos sino el verdadero éxito de la organización.

Liderazgo pedagógico

Se trata de aquella acción del competitivo en educación, que se encarga de suscitar un amaestramiento de calidad, que a la par anime al alumnado y a docentes alcanzar con los objetivos institucionales, mediante el reforzamiento de competencia o estándares educativos, además de encargarse de instruir a cada individuo del equipo de recursos humanos de educativos, en resumen, quien se encarga de un liderazgo pedagógico establece en realidad un encargo social, ya las indagaciones sobre eficacia y progreso en la institución educativa, demuestran una correspondencia muy significativa entre el liderazgo pedagógico y los efectos organizacionales (Rodríguez, 2010)

Liderazgo educativo

De acuerdo a Badaracco (2006), se propone la necesidad de tener directores que a su vez posean capacidades de liderar para lo que concierne a las organizaciones educativas, a las unidades de gestión locales, o a las restantes áreas educativas, o cargos del ministerio, por lo que no resulta suficiente la insuficiencia de dotarlos de tecnología, sino de adecuarlos a bases conceptuales para desenrollar de forma eficaz en la gestión de las organizaciones a su cargo, así mismo es imperioso otorgarles habilidades que les permitan laborar con individuos, con las que aplique técnicas o instrumentos para alcanzar el buen mando de los recursos logrando un triunfo institucional.

La cultura organizacional es un estudio que actualmente se analiza desde las ciencias administrativas, por lo cual se ha convertido en un enfoque donde se liga al aspecto gerencial, ya que se compone de términos como estructura organizacional, ambiente, burocracia y el análisis de los recursos humanos, es así que se detalla como un grupo de caracteres de una institución que se difiere de otra, el cual se expresa en la conducta, estructura y formar de establecer un marco normativo que se trasmite hacia los empleados (Gómez, 2014).

Liderazgo y Gerencia Educativa

Rodríguez (2010) declara que es preciso dar a saber que todo liderazgo despliega una gerencia de unidades para conseguir los propósitos organizacionales.

La gestión educativa es la gestión de los recursos organizacionales. Un administrador es un individuo que organiza, planifica, dirige e inspecciona una institución con el fin de conseguir las metas establecidas en el desarrollo del plan de estudios.

Comprender que los principales objetivos de las instituciones educativas y su gestión son la eficiencia social, la calidad y la excelencia educativa. Un líder tiene que desarrollar una declaración interpersonal óptima y que no solo es un excelente emisor sino además es un buen receptor, por lo que tiene la virtud de entender sus relaciones con las personas. Los administradores educativos obtienen de los demás el altruismo, el acatamiento y una gran capacidad para construir las personalidades de los seguidores.

Rodríguez (2010) mantiene las características siguientes del liderazgo gerencial educativo:

Promotores, motivadores e iniciadores frente a los problemas.

Manejo de problemas.

Un reformador que asigna recursos y tareas a los individuos.

Líderes, alinear metas, alinear intereses.

Construir buenas relaciones con un equipo de personas.

Muestre a cada miembro del equipo lo que está haciendo y cómo puede mejorar.

Reconocer y felicitar a quienes tienen mérito.

Promocionar a quienes lo merecen.

Las Teorías de liderazgo directivo, que de acuerdo con Callens (2013), la proposición del liderazgo directivo está basado en el liderazgo compartida, esto involucra que los miembros adscritos a una estructura organizacional pueden desarrollar acciones de toma de decisiones que hasta ahora han sido realizadas por una sola persona, que centraliza el poder ampliamente, actúa sin consulta y muchas veces viola las jerarquías institucionales.

La teoría del liderazgo directivo integra el aspecto emocional como un componente clave para el buen funcionamiento de la gestión institucional, por lo que el entorno institucional es necesario para lograr los objetivos institucionales y esto requiere que sus empleados, especialmente los supervisores, crear fuertes correlaciones inter-personales 'para lograr la legalidad en la gestión directiva.

Finalmente, las dimensiones del liderazgo directivo que para la presente investigación se tendrán en cuenta los aportes de Leithwood (2006), quien plantea que existen cuatro dimensiones para medir el liderazgo directivo, a saber:

1. Mostrar dirección de futuro

Esta dimensión se refiere al hecho de que el liderazgo debe ayudar al grupo a desplegar una perspicacia común de la institución y sus propósitos.

Definición y construcción de una visión: Para definir y alinear adecuadamente la visión de una organización, los directivos deben ser buenos comunicadores, deben comprender el contexto en el que trabajan para avanzar completamente en la visión compartida y así influir en cómo otros ven el mundo y cómo deciden actuar. Los directivos también deben monitorear el desempeño de los administrativos y usar la información que recopilan para refinar las metas organizacionales.

Fomentar la aceptación de las metas del equipo: Los líderes deben ayudar a establecer un camino, animando al equipo pedagógico a desplegar metas comunes.

Crear expectativas de alto rendimiento: Estas altas expectativas expresadas por los gerentes ayudan a los miembros de la organización a ver la naturaleza exigente de las metas establecidas y verlas como alcanzables.

2. Desarrollar personas

Esta dimensión se refiere a las habilidades que posee un líder para poder desarrollar las habilidades, destrezas y capacidades que poseen los miembros del establecimiento, que

son absolutamente imperiosas para enfrentar de forma efectiva los problemas y lograr metas comunes. Esta dimensión se materializa en:

Estimular intelectualmente brindando oportunidades para conversaciones profundas sobre el trabajo educativo y aportando nuevas ideas sobre las escuelas.

Proporcionar apoyo personal exponiendo acatamiento y circunspección por las emociones y escaseces individuales.

Impulsar un modelo adecuado instituyendo modelos a seguir, coherentes con los valores y objetivos marcados por la institución.

3. Rediseñar la organización

Especifica las acciones tomadas por la dirección del gerente con el objetivo de establecer circunstancias de trabajo que permitan a los colaboradores desarrollar mejor su motivación y competencia.

4. Gestionar la instrucción

La dimensión final de las prácticas clave relacionadas con el liderazgo directivo triunfante incluye los roles y operaciones de gestión de la instrucción en las escuelas. Algunos de estos, como la gente de personal (selección de educativos, fallos escolares sobre el personal especializado), el apoyo técnico y material para los docentes (desarrollo del currículo, recursos, documentación) y la supervisión docente, son parte de la responsabilidad formal de cada escuela. su director y equipo técnico.

La indagación planteo la Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Además de las Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: desarrollar personas en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión gestión comunitaria de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

El presente proyecto de investigación fue de tipo básica, porque tenía como propósito mejorar los problemas concretos y prácticos de la sociedad, en este caso específico en un Instituto Superior, donde se identificó el problema de la gestión educativa y liderazgo directivo en educativos, apoyándose en la investigación básica.

Sampieri (2010), se refiere como un grupo de procesos sistemáticos y prácticos que se emplea en el estudio de determinado fenómeno. Así también, Campos (2009) manifiesta como la búsqueda de conocimientos y campos nuevos de investigación sin un fin práctico.

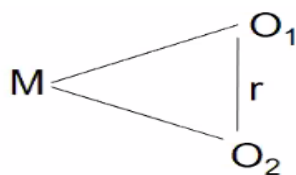
Según la orientación de indagación, se utilizó el método hipotético-deductivo, donde se hace referencia a la observación del objeto de estudio, en donde dicha información que se obtuvo de la variable gestión educativa se relacionó estadísticamente con liderazgo directivo y las derivaciones se mostraron de forma cuantitativa.

Según Hernández et al. (2018) afirma que participa la recolección de datos, patrones para la asociación de variables, lo que implica formular preguntas y validar hipótesis, encuestas y la experimentación, dado el caso de las dos variables a investigar en este caso gestión educativa y liderazgo organizacional.

2.2. Diseño de investigación

Para el actual trabajo de indagación se tomó el diseño no experimental, transversal y correlacional.

Según Hernández (2018), el diseño de esta publicación es no empírico - descriptivo - transversal - correlacional; no experimental ya que las dimensiones no se distorsionaron; es transaccional porque los datos recolectados por las herramientas de aplicación se aplicaron en un solo momento; es descriptivo ya que se detallaron las variables y dimensiones; y fue correlacional porque según (Morales, 2016) pretende conocer la relación entre dos o más conceptos, en este caso entre gestión educativa y liderazgo directivo, así como aspectos del mismo en un contexto particular.



Dónde:

M: Muestra de indagación

O1: Variable de Gestión Educativa

O2: Variable de Liderazgo directivo

r: Correspondencia entre las inconstantes.

El diseño fue una indagación no experimental, que refiere la dependencia de una variable sobre la otra variable o variables, en este caso, la gestión educativa y el liderazgo directivo.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Hernández et al. (2018) manifiesta que la urbe es el grupo de todos los sujetos, cosas, animales y/o casos que coinciden con una serie de descripciones.

La población de la institución estuvo conformada por 76 docentes nombrados y/o contratados, el director y 18 administrativos, sin embargo, para la presente exploración solo se considerara a los docentes por lo tanto la población objetivo estuvo conformada por 76 docentes nombrados y/o contratados del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo.

Muestra

De acuerdo a la facilidad del recojo de los datos y a la decisión que es más oportuno trabajar con personas que están íntimamente relacionada a las variables de estudio, se concluyó que la muestra fuera considerada a toda la población objetivo, es decir a los 76 docentes nombrados y/o contratados que laboran en el Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo.

Muestreo

Al considerar toda la población y seleccionar a cada uno de los elementos de la población, no se considera ningún tipo de muestreo (aleatorio o no aleatorio).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta

La encuesta se realizó mediante un cuestionario, lo que la convierte en la herramienta estándar para recopilar datos en la gran totalidad de las indagaciones y estudios de clientes o individuos.

Instrumentos

El cuestionario, que consisten en una serie de preguntas sobre las variables que se están midiendo y elaborando, son dos de los instrumentos más populares. El cuestionario es

una documentación escrita desarrollado por una serie de ítems que deben estar bien transcritas, organizadas, secuenciadas y arregladas de acuerdo con un plan predeterminado para que las respuestas nos suministren toda la información útil. En este caso, el cuestionario es el instrumento utilizado teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Validez de instrumento

El instrumento que se tomó en la investigación fue el cuestionario que sirvió para medir las variables gestión educativa y liderazgo directivo.

El primer instrumento recogió información acerca de la variable Gestión educativa, compuesta por un cuestionario de 11 ítems y una escala politómica, Likert con 5 elecciones, tales como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

El segundo instrumento, recogió información de la variable liderazgo directivo estuvo compuesto por 30 ítems y una escala también politómica conformada por (05) opciones de contestación: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Muy en desacuerdo (1).

La validez del instrumento para las variables gestión educativa y liderazgo directivo se desarrollaron aplicando el coeficiente de fiabilidad de Holti, (ver Anexo)

obteniéndose:

$$C = \frac{kM}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

Confiabilidad

Para la confiabilidad de dichos instrumentales, estos fueron aplicados a una muestra piloto conformado por docentes de un Instituto Superior diferente al de Cayetano Heredia, pero con las mismas características que tiene la población muestral en estudio. Se calculó el alfa de Cronbach para determinar si dichos instrumentos fueron confiables para su aplicación. (ver Anexo)

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Las siguientes técnicas fueron empleadas en nuestro análisis de datos:

Datos descriptivos como:

Base de datos matricial sobre liderazgo directivo y gestión educativa.

La creación de tablas de repartición de frecuencias.

Elaboración de figuras estadísticas.

Estadística inferencial como:

El coeficiente de correlación de Spearman.

Se utilizó para evaluar de forma global y para cada una de sus dimensiones individuales el grado de relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes del Instituto Cayetano Heredia.

Para el procesamiento, obtención y contraste de los resultados de la estadística descriptiva se manejó el software estadístico para CCSS (SPSS V25).

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se referencian y citan los derechos de propiedad intelectual de los autores, respetando sus aportes a los diferentes conocimientos. Por este motivo, se prestó especial atención a la citación y referencia a las fuentes.

Al respecto, Díaz (2018), sobre propiedad intelectual, menciona lo siguiente: “La propiedad del intelecto encierra los derechos de autor y la propiedad industrial; en este argumento, la propiedad intelectual debidamente redactada se conoce como derechos de autor; sin embargo, esto es solo una parte; en lo que se refiere a los derechos de propiedad de la obra del autor; que tuvo su origen cuando llegó a buen puerto. Ante esta realidad, deberían existir mecanismos establecidos por el Estado peruano para proteger al autor” (p. 18). b. Para la reserva de información correspondiente a una determinada práctica o institución educativa, se ha considerado que cuentan con el correspondiente derecho de uso, autorizando su publicación o exhibición en los medios de comunicación o repositorios técnicos. versus Por los procedimientos y metodologías propuestas, desarrolladas o implementadas en esta encuesta, constituyen derechos de propiedad intelectual en sí mismos.

III. RESULTADOS

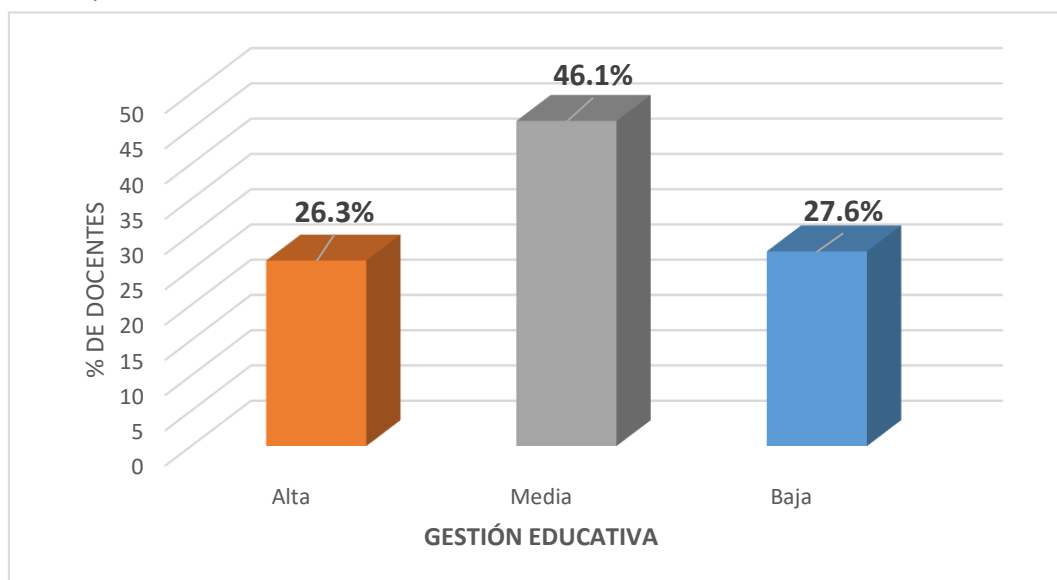
Tabla 1

Nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

Gestión educativa	N°	%
Alta	20	26.3
Media	35	46.1
Baja	21	27.6
Total	76	100,0

Figura 1

Nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.



Nota: Se aprecia en la figura 1 que, el 46.1% de los educativos del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo, exteriorizan un nivel medio respecto a la gestión educativa, en cuanto el 27.6% de educativos presentan un nivel bajo y finalmente el 26.3% de los educativos del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo presentan un nivel alto respecto a la gestión educativa.

Tabla 2

Docentes según nivel de gestión educativa por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

DIMENSIONES DE GESTIÓN EDUCATIVA

Gestión Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	20	26.3
MEDIO	30	39.5
BAJO	16	21.2

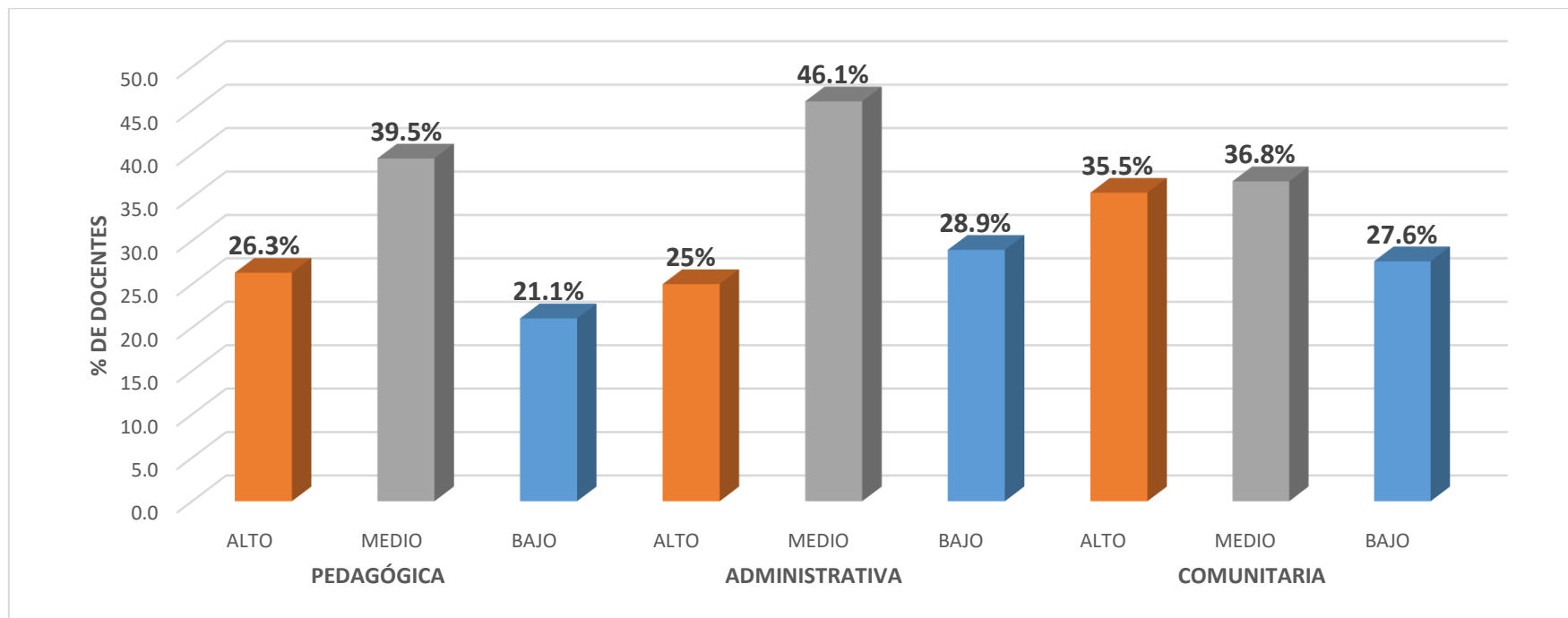
Gestión Administrativa	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	19	25.0
MEDIO	35	46.1
BAJO	22	28.9

Gestión Comunitaria	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	27	35.5
MEDIO	28	36.8
BAJO	21	27.7

Total	76	100,0
--------------	-----------	--------------

Figura 2

Docentes según nivel de gestión educativa por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.



Nota: En la tabla 2 y figura 2 se muestra el nivel de la gestión educativa según dimensiones percibidos por docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo. En la dimensión: Pedagógico, se aprecia que el 39.5% de ellos perciben un nivel medio de gestión educativa, mientras que el 26.3% perciben un nivel alto y solo el 21.1% de los educativos perciben un nivel bajo; En la dimensión: Administrativa, se aprecia que el 46.1% de ellos perciben un nivel medio de gestión educativa, mientras que el 25% perciben un nivel alto y el 28.9% de los educativos perciben un nivel bajo; finalmente, en la dimensión: Comunitaria, se aprecia que solo el 36.8% de ellos perciben un nivel medio de gestión educativa, mientras que el 35.5% perciben un nivel bajo y el 27.6% de los educativos perciben un nivel alto de gestión educativa en el Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

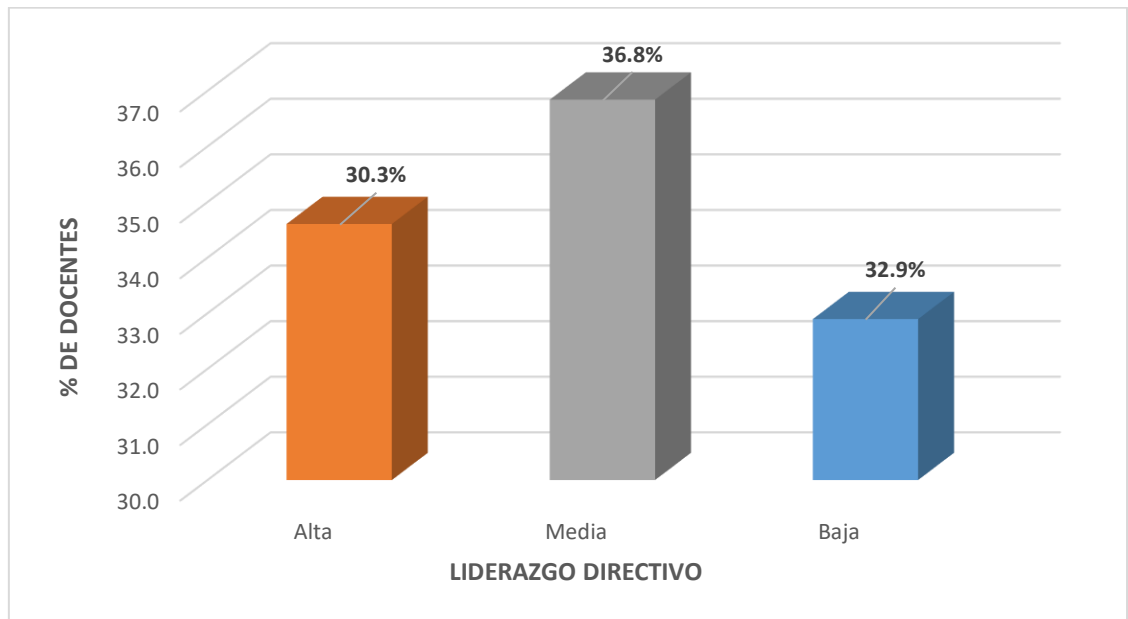
Tabla 3

Frecuencias y porcentajes en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

Liderazgo directivo	N°	%
Alta	23	30.3
Media	28	36.8
Baja	25	32.9
Total	76	100,0

Figura 3

Nivel de liderazgo directivo en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.



Nota: Se aprecia en la figura 3 que, el 36.8% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo, presentan un nivel medio respecto al liderazgo directivo, en cuanto el 32.9% de docentes presentan un nivel bajo y finalmente el 34.6% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo presentan un nivel alto respecto al liderazgo directivo.

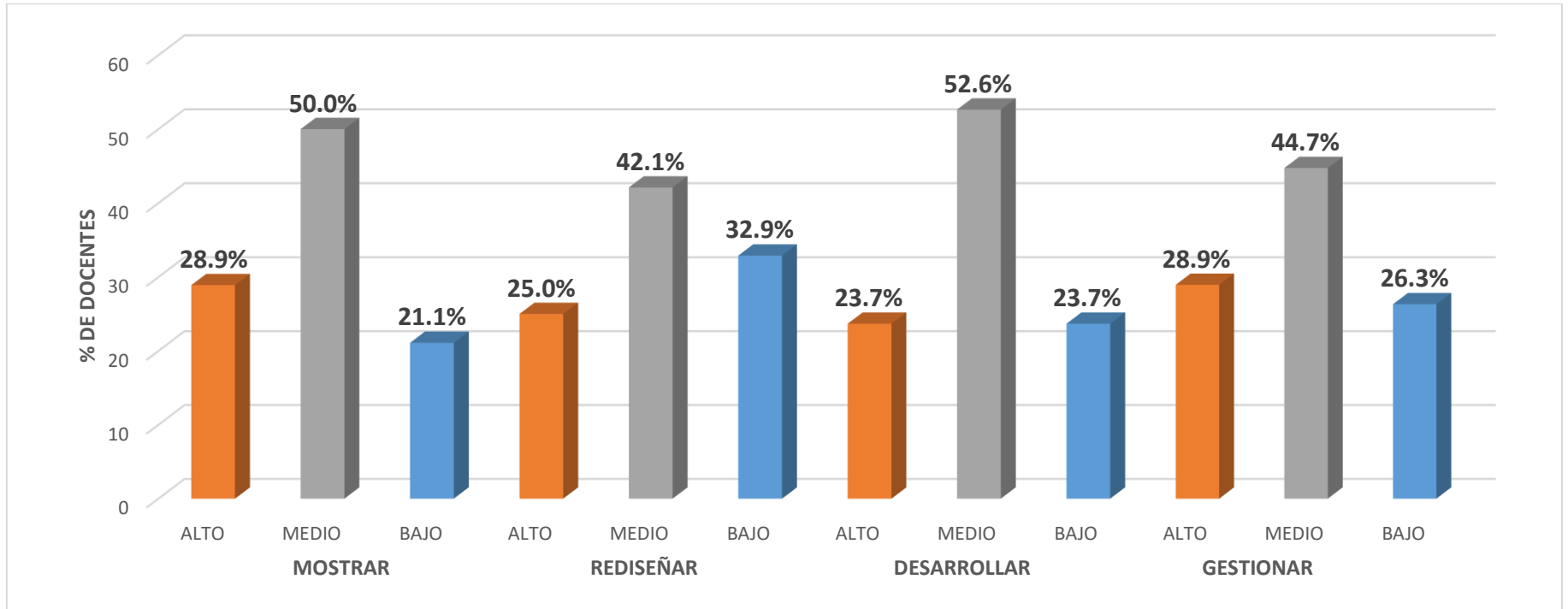
Tabla 4

Docentes según nivel de liderazgo directivo por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

DIMENSIONES DE LIDERAZGO DIRECTIVO		
Mostrar dirección de futuro	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	22	28.9
MEDIO	38	50.0
BAJO	16	21.1
Rediseñar la organización	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	19	25.0
MEDIO	32	42.1
BAJO	25	32.9
Desarrollar personas	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	18	23.7
MEDIO	40	52.6
BAJO	18	23.7
Gestionar la instrucción	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	22	28.9
MEDIO	34	44.7
BAJO	20	26.4
Total	76	100,0

Figura 4

Docentes según nivel de liderazgo directivo por dimensiones del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.



Nota: En la tabla 4 y figura 4 se muestra el nivel del liderazgo directivo según dimensiones percibidos por docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo. En la dimensión: Mostrar dirección de futuro, se aprecia que el 50% de ellos perciben un nivel medio de liderazgo directivo, mientras que el 28.9% perciben un nivel alto y solo el 21.1% de los educativos perciben un nivel bajo; En la dimensión: Rediseñar la organización, se aprecia que el 42.1% de ellos perciben un nivel medio de liderazgo directivo, mientras que el 25% perciben un nivel alto y el 32.9% de los docentes perciben un nivel bajo, En la dimensión: Desarrollar personas, se aprecia que el 52.6% de ellos perciben un nivel medio de liderazgo directivo, mientras que el 23.7% perciben un nivel alto y el 23.7% de los educativos perciben un nivel bajo; finalmente, en la dimensión: Gestionar la instrucción, se aprecia que solo el 26.3% de ellos perciben un nivel medio de liderazgo directivo, mientras que el 35.5% perciben un nivel bajo y el 28.9% de los docentes perciben un nivel alto de liderazgo directivo en el Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

Prueba de Rho de Spearman para las Hipótesis general.

Hi: Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Tabla 5

Correlación entre variables gestión educativa y liderazgo directivo

			Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0.865*
		Sig. (bilateral)	0.032
		N	76

Nota: En la tabla 5, se ha obtenido un coeficiente de correlación equivalente a 0.865, lo cual significa una correspondencia positiva alta y un valor de significancia menor al 0.05. Por lo tanto, es válido aceptar la hipótesis general de “Existe relación directa y significativa entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia,

Chiclayo”. Este resultado, indicaría que, al aplicarse y desarrollarse adecuadamente los elementos de liderazgo directivo se podrá mejorar la gestión educativa de los educativos del Instituto Cayetano Heredia.

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman entre gestión educativa y liderazgo directivo por dimensiones de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

DIMENSIONES DE LIDERAZGO DIRECTIVO		GESTIÓN EDUCATIVA	
Rho de Spearman	MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO	Coefficiente de correlación	.823*
		Sig. (bilateral)	0.034
		N	76
	REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	,775*
		Sig. (bilateral)	0.046
		N	76
	DESARROLLAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	,834*
		Sig. (bilateral)	0.02
		N	76
	GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN	Coefficiente de correlación	,799
		Sig. (bilateral)	0.042
		N	76

Nota: En la tabla 6, se muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Mostrar dirección de futuro, este valor es de 0.823, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.034 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro de los educativos es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación

significativa entre gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Después se observa el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Rediseñar la organización este valor es de 0.775, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.046 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización de los docentes es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Luego se muestra, que el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Desarrollar personas este valor es de 0.834, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.02 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y desarrollar personas de los educativos es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión: desarrollar personas de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Por último, se muestra, que el coeficiente de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Gestionar la instrucción este valor es de 0.799, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.034 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y gestionar la instrucción de los educativos es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión: gestionar la instrucción de los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Tabla 7

Prueba de correlación de Spearman entre liderazgo directivo y gestión académica por dimensiones de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

DIMENSIONES DE GESTION EDUCATIVA		LIDERAZGO DIRECTIVO	
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	0.796*
		Sig. (bilateral)	0.035
		N	76
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,881*
		Sig. (bilateral)	0.02
		N	76
	GESTIÓN COMUNITARIA	Coefficiente de correlación	,757*
		Sig. (bilateral)	0.039
		N	76

Nota: En la tabla 7, se muestra el coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: Pedagógica, este valor es de 0.796, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.035 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de los docentes es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión gestión pedagógica de los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Después se observa el coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: Administrativa, este valor es de 0.881, se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.02 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo directivo y la dimensión: gestión administrativa de los docentes es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión: gestión administrativa de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

Por último, se muestra, el coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: gestión Comunitaria, este valor es de 0.757, se afirma que esta

relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es $0.039 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo directivo y la dimensión: comunitaria de los docentes es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión: gestión comunitaria de los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

IV. DISCUSION

Siguiendo con el análisis de los resultados y a la par con el objetivo general, se mostró la tabla 5 donde se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman entre gestión educativa y liderazgo directivo este valor es de 0.865 , se afirma que esta relación es positiva y fuerte, luego el p-valor es 0.032 se puede afirmar que la relación existente entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, por lo tanto es válida aceptar la hipótesis general de “Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo de los docentes de del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Reyes et al. (2017) donde se evidenció la relación significativa entre las dos variables: gestión educativa y el liderazgo directivo y de acuerdo a sus resultados ($Rho = 0.8$, $p < 0.5$). También se destaca la investigación de Vila (2018) donde concluye la correspondencia significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, asimismo el estudio de Luján y Olivares (2018), concluyendo la asociación de las dos variables en estudio con un $rho = 0.87$, el cual resulta altamente significativo dado que el $p = 0.000$. Fortalecido por el marco teórico como lo afirma Sanabria (2002) y menciona que en tanto la gestión educativa se encuentra estrechadamente relacionada con las acciones, que comprende el ámbito educativo para impulsar y alcanzar el logro propuesto en la intención pedagógica de la institución. Asimismo, Gimeno (1995) sostiene que, en cuanto al liderazgo directivo, lo que hace el director es imponerse como el representante de la cultura organizacional, y al mismo tiempo debe desde esta atalaya, en el sentido que alentó y permitió nuevas reestructuraciones explícitas siguiendo el desarrollo de estas formas culturales.

Respecto al análisis de los resultados de los objetivos descriptivos, se planteó el primer objetivo, donde señala identificar el nivel de la gestión educativa se mostró la tabla 1, donde resultó que el 46.1% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo, exhiben un nivel medio respecto a la gestión educativa, mientras que el 27.6% de docentes presentan un nivel bajo y finalmente el 26.3% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, presentan un nivel alto, respecto a la gestión educativa. En la investigación de Reyes et al (2017) titulada El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: Una mirada desde los escolares, se encontró que el nivel de gestión educativa fue de 52.4% siendo regular. Así también en la investigación de Changanaqui & Huapaya (2017) titulada Estilo de liderazgo

directivo y la calidad de gestión educativa desde el discernimiento educativo de 4 instituciones educativas del estado, donde se concluyó que el nivel de gestión educativa fue regular con un 47.7%, asimismo en la investigación de Murga (2017) titulada Estilos de liderazgo pedagógico directivo y la gestión educativa de las I.E. de primaria polidocente de Chimbote, 2017, se destaca que la gestión educativa alcanza un nivel regular de 94.7%, por último, coincide con la investigación de Reyes et al. (2017) donde se afirma también que el 56.7% de docentes tienen un nivel regular respecto a la gestión educativa.

También se planteó el segundo objetivo, donde señala identificar el nivel de liderazgo directivo, se mostró la tabla 2, donde resultó que el 36.8% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo, presentan un nivel medio respecto al liderazgo directivo, mientras que el 32.9% de docentes presentan un nivel bajo y finalmente el 34.6% de los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, presentan un nivel alto, respecto al liderazgo directivo. Guarda similitud con la investigación de Reyes et al (2017) donde concluye que el 61.8% de docentes presentaron un nivel regular respecto al liderazgo directivo. En la investigación de Vila (2018) titulada Liderazgo directivo y gestión educativa en los establecimientos educativos del estado en el nivel primaria de la UGEL N°04-Comas, 2018, se encontró que el nivel de liderazgo directivo fue regular con 65.5%, asimismo en la investigación de Sáenz (2018) titulada Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de gestión educativa del establecimiento educativo N° 89008, Chimbote, 2017, se concluyó que el liderazgo pedagógico directivo fue bueno con 72.7%. Por su lado, Maureira (2004), refiere que para ser un líder directivo es necesario tener las habilidades y destrezas que permitan el desenvolvimiento en el campo de la educación, para alcanzar los logros esperados tanto en términos de desarrollo como de crecimiento docente más que los resultados del aprendizaje.

Luego se presentan los demás objetivos específicos referente a determinar la relación entre gestión educativa y cada una de las dimensiones de liderazgo directivo, se mostró la tabla 6, donde se obtuvo el coeficiente de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Mostrar dirección de futuro, este valor es de 0.823, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.034 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y mostrar dirección de futuro de los educativos es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y mostrar dirección de futuro en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Asimismo, se obtuvo el coeficiente de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Rediseñar la organización, este valor es de 0.775, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia

igual a $0.046 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y rediseñar la organización de los educativos es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y rediseñar la organización en los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. También se obtuvo el coeficiente de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Desarrollar personas, este valor es de 0.834, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.02 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y desarrollar personas de los docentes es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y desarrollar personas en los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Por último, el coeficiente de Spearman entre gestión educativa y la dimensión: Gestionar la instrucción, este valor es de 0.799, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.042 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre gestión educativa y gestionar la instrucción es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre gestión educativa y gestionar la instrucción en los educativos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Guarda similitud con la investigación de Murga (2017) titulada Estilos de liderazgo pedagógico directivo y la gestión educativa de las I.E. de primaria polidocente de Chimbote, 2017, donde concluye que las dimensiones de la variable gestión educativa con las dimensiones de liderazgo pedagógica, administrativa, institucional, comunitaria resultan ser significativas con un ($p < 0.002$). También, Marconi (2016) relata que la gestión educativa organiza a la institución en sus diversos aspectos establecidos con el fin de lograr resultados satisfactorios y de calidad y entre los que se pueden esperar están: pedagógicos y gestión curricular, avance de enfoques metódicos y base administrativa de la gestión pedagógica; promover la búsqueda de soluciones innovadoras y el progreso continuo ante las dificultades de gestión. Asimismo, en la indagación de Valencia (2017) intitulada La gestión educativa y su correspondencia con el liderazgo de las autoridades en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte, 2016, se concluye que las dimensiones de la gestión educativa son significativas para el estudio.

Finalmente se presentan los objetivos referente a determinar la relación entre liderazgo directivo y las dimensiones de gestión educativa, se mostró la tabla 7, donde se obtuvo el coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: gestión Pedagógica, este valor es de 0.796, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.035 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo

directivo y pedagógica es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Asimismo, se obtuvo el coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: gestión Administrativa, este valor es de 0.881, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.02 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo directivo y administrativa es significativa y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión administrativa en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Por último, el coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión: gestión Comunitaria, este valor es de 0.757, se afirma una correlación positiva alta y un valor de significancia igual a $0.039 < 0.05$, se puede afirmar que la relación existente entre liderazgo directivo y gestión comunitaria es significativo y se acepta la hipótesis: existe relación significativa entre liderazgo directivo y comunitaria en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo. Guarda similitud con la investigación de Sánchez (2019) titulada Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, se concluye que las dimensiones de la variable liderazgo directivo ($r=0,753^{**}$) entre el manejo de conflictos y el clima organizacional; una correspondencia directa y alta ($r=0,714^{**}$) entre toma de decisiones y el clima organizacional; pero una correlación baja ($r=0,277^{*}$) entre la capacidad de gestión y el clima organizacional resultaron ser significativos. También se encontró similitud con la investigación de Valencia (2017) donde refiere que las dimensiones de la variable liderazgo directivo resultaron ser significativas en el estudio. Asimismo, se señala en la investigación de Luján y Olivares (2018) intitulada Liderazgo directivo y desempeño docente en un establecimiento educativo, resulto ser altamente significativa las dimensiones de la variable liderazgo directivo.

Cabe señalar que se encontró limitaciones en la investigación respecto al poco tiempo para recabar los datos, toda vez que los docentes por sus múltiples ocupaciones demoraron en responder el llenado de los instrumentos, restando tiempo importantísimo para el respectivo análisis de los mismos. Sin embargo, las fortalezas se tienen en el cálculo de las relaciones entre las variables de estudio de manera global, así como en cada uno de sus dimensiones planteadas de acuerdo al marco teórico referencial.

V. CONCLUSIONES

1. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.865, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor $0.032 < 0.05$, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y liderazgo directivo en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

2. El nivel de gestión educativa es “medio”, dado que tiene una incidencia del 46.1% de los docentes, según la percepción de los mismos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

3. El nivel de desempeño docente es “medio”, dado que tiene una incidencia del 36.8% de los docentes, según la percepción de los mismos del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

4. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.823, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor $0.034 < 0.05$, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el mostrar dirección de futuro en el liderazgo directivo de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

5. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.775, se afirma que es una relación es positiva y fuerte, luego evaluando el p-valor es $0.046 < 0.05$, se concluye que una existe relación significativa entre la gestión educativa y el rediseñar la organización en el liderazgo directivo de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

6. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.834, se afirma que es una relación es positiva y fuerte, luego evaluando el p-valor es $0.02 < 0.05$, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y desarrollar personas en el liderazgo directivo de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

7. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.799, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor es $0.042 < 0.05$, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el gestionar la instrucción

(enseñanza y aprendizaje) en el liderazgo directivo de los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

8. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.796, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor $0.035 < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión pedagógica en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

9. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.881, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor $0.02 < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión administrativa en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

10. Dado el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.757, se afirma que es una relación directa y fuerte, luego evaluando el p-valor $0.039 < 0.05$, se concluye que existe relación significativa entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en los docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.

V. RECOMENDACIONES

- Se encomienda que se creen presentaciones de líderes dirigidos a los conductores de las instituciones para optimizar en la gestión educativa dentro del Instituto Cayetano Heredia.
- Se recomienda ejecutar una constante evaluación de las capacidades de todos los colaboradores del establecimiento educativo, con el propósito de realizar un sistema de experiencias y expectativas, donde servirá para realizar una mejora en el liderazgo y mejora de gestión educativa para todos los educativos.
- Se encomienda destinar actividades diversas que logren impulsar y desarrollar un liderazgo proactivo, logrando mejorar la iniciativa, motivando y la relacionándolo con las acciones de los educativos, de manera que se contribuya a obtener una eficaz gestión educativa.
- Ejecutar indagaciones comparativas, tanto en establecimientos del estado, como no estatales, en las variables estudiadas como es el liderazgo directivo para obtener una excelente calidad en gestión educativa.

VII. REFERENCIAS

- Argos, J. (2014). *Liderazgo y Educación. Ediciones Publican*. Universidad de Cantabria
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2014). *Liderazgo y Educación*. Ediciones Universidad de Cantabria. España.
- Bloch, S. (2012). *Al alba de las emociones: respiración y manejo de las emociones*. Uqbar. Chile.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión de liderazgo y valores*. Ecuador.
- Badaracco, J. (2006), *Liderando sin hacer ruido*. Deusto.
- Cajiao, F. (2014). *Fortalecimiento institucional y liderazgo educativo: la importancia de las instituciones en la construcción de civilidad*. Editorial Magisterio.
- Changanaqui, M. y Huapaya, G. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Contreras, F. (2008). *Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación*, International Journal of Psychological Research, vol. 1, núm. 2, 2008, pp. 64-72. Universidad de San Buenaventura. Medellín, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Cartes, M., Santisteban, H, y Trujillo, L. (2019). *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*. [Tesis de grado. Universidad del BIO BIO – Chile].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Contreras, D., y Jimenez, L. (2017). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundimarca. Lineamientos básicos para su intervención*. [Tesis de grado. Universidad del Rosario – Bogotá].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Cuesta, Armando (2010). *Gestión Del Talento Humano y del conocimiento*. Editorial Eco Ediciones.
- Farre Josep y Lasheras Gracia (2012). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYEducacionDeCalidad-7088747.pdf>

- Fernández, C. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Universidad de Cantabria. Santander.
- Ghiselli, E. (1959). *Traits differentiations management personnel*. *Personnel Psychology*, 12 (4) (1959), pp. 535-544
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: Editorial McGraw Hill.
- <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Gibson, L. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las Organizaciones*. McGraw-Hill. Chile.
- <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoComoHerramientaDeCompetitividadParaLaGe-3153331.pdf>
- Guarniz, R., y Rodriguez, S. (2018). *El Liderazgo en la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28288/guarniz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, O. (2010). *La administración pública a través de las ciencias sociales*. Editores Fondo de cultura económica.
- Guibovich L. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Universidad Villarreal. Lima- Perú (B. Pública de Lima)
- <https://1library.co/article/definici%C3%B3n-liderazgo-bases-te%C3%B3ricas-liderazgo-directivo-desempe%C3%B1o-docente.z3oem1mz>
- Juárez, R. (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red N° 2 distrito Ventanilla - Callao. Lima*, Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de maestría.
- León P. (2008). *El Estilo de Liderazgo del director y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de la Perla; Callao, Perú*.
- LLanos (2021). *El liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa de la I.E N° 16642 del C.P R El Triunfo del distrito de Huarango – Provincia de San Ignacio – Cajamarca -2021*. Tesis de Post grado. Universidad Nacional de Cajamarca.
- <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1590/TESIS%20EL%20%20LIDERAZGO%20DIRECTIVO%20Y%21SU%20RELACI%C3%93N%20%20CO>

[N%20%20LA%20GESTI%C3%93N%20EDUCATIVA%20DE%20LA%20I.%20E.%20N%C2%BA%2016642%20DEL%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1926). *Estilos de Liderazgo*.

<https://www.aiteco.com/kurt-lewin->

[liderazgo/#:~:text=Estilos%20de%20Liderazgo%20seg%C3%BAAn%20Kurt,y%20%E2%80%9CLaissez%2Dfaire%E2%80%9D](#)

Luján B. y Olivares H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa*. Trujillo – Perú.

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/392/1/016100715E_016100719K_M2018.pdf

Marconi, J. (2016). *Gestión educativa*

<https://www.monografias.com/trabajos94/gestioneducativa/gestion-educativa.shtml>

Medina, A., y Gómez, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias. Perspectiva educacional*.

Murga, L. (2017). *Estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa de las II.EE. de primaria polidocentes de Chimbote, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.

Maureira, O. (2004). *El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/dcfichero_articulo.pdf

Murillo, F. (2011). *Factores que configuran las escuelas de calidad. Una mirada desde la investigación*. FLACSI Encuentro de directores académicos, Lima.

OECD (2001). *Docentes para las escuelas del mañana*. Análisis de los indicadores educativos mundiales. Paris: OECD e Instituto de Estadísticas de la UNESCO.

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscursosynociones.pdf;jsessionid=EBC01FB36D3EF695C77206D887372517?sequence=2

Podestá, M. (2018). *El liderazgo de gestión de la calidad en el cambio y la mejora de centros educativos. Tesis de grado*. Universidad Católica del Uruguay,

<https://www.flacsi.net/wp-content/uploads/2020/01/Tesis-final-3-mayo-word-97.pdf>

Reyes, V. et al (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*.

Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.

- Rivera, M. (2008). *El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo (Perú)*: Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral.
- Rodríguez, A. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. Editorial UniMagdalena.
- Romero, O. (1993). *Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 12 (2), 109-125.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Sáenz, L. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de gestión educativa de la institución educativa N° 89008, Chimbote, 2017*. Universidad San Pedro, Chimbote.
- Sanabria, J. (2002). *La ciencia de la administración pública: Un enfoque político de la actividad administrativa del Estado en el marco de la globalización*. Editorial ENEP.
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Tesis de Post grado. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Stringer, R. (2002). *Liderazgo y clima organizacional*. Upper Saddle River, Nueva Jersey: aprendiz de salón.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Leadership%20and%20Organizational%20Climate&publication_year=2001&author=R.%20Stringer
- Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte, 2016*. Tesis de Post grado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vila, H (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 –Comas, 2018*. Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Cartes, A., Varela, M., y Villena, L. (2015). *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional*

de carácter participativo. Tesis de post grado. Universidad del Bio Bio – Chile.

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/355/1/Cartes_Moya_Ariel.pdf

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente*. Perú

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el liderazgo organizacional de los administrativos del Instituto Superior Cayetano Heredia.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X).

La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca

(1)

CN= Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

Dimensiones/ítems	Nunca	Algunas Veces	Muy pocas veces	A menudo	Siempre
DIMENSION 1: PEDAGÓGICA					
1 Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados.					
2 Considera que los objetivos planteados en las planificaciones estratégicas se cumplen.					
3 Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.					
4 La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.					
DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA					
5 Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					

<p>6 Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.</p>					
<p>7 Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la Institución.</p>					
<p>8 Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.</p>					
DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA					
<p>9 Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.</p>					
<p>10 Con otras instituciones existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.</p>					
<p>11 Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.</p>					

ESCALA DE VALORACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado maestro(a), la información que usted nos pueda brindar es de mucha importancia. Por favor lea con atención cada uno de los ítems y puntúe en la escala que usted crea conveniente. **Esta escala de valoración es sobre las actividades que realiza el (la) director(a) del Instituto Superior Cayetano Heredia.**

DATOS:

ESCALA DE VALORACION:

Muy En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy De Acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS					
DIMENSIÓN: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO					
1. El (la) director(a) transmite a toda la comunidad educativa las metas, el propósito y el sentido de la institución educativa.					
2. El (la) director(a) logra motivar y comprometer a los docentes con los valores y objetivos del proyecto educativo institucional.					
3. El (la) director(a) trabaja con los docentes definiendo metas concretas a lograr para hacer realidad el proyecto educativo institucional.					
4. El (la) director(a) ha incorporado los intereses e ideas de los docentes y estudiantes en el proyecto educativo institucional					
5. El (la) director(a) se preocupa de que cada docente de esta institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los estudiantes.					
6. El (la) director(a) demuestra altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con sus estudiantes.					
DIMENSIÓN: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN					

7.	El (la) director(a) rinde cuenta a los padres de familia sobre los resultados que ha tenido la institución educativa.					
8.	El (la) director(a) realiza acciones concretas para comprometer a los padres de familia con el aprendizaje de los estudiantes.					
9.	El (la) director(a) fomenta el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo entre los docentes					
10.	El (la) director(a) organiza adecuadamente los espacios de la institución educativa para facilitar el trabajo de los docentes					
11.	El (la) director(a) define con claridad las atribuciones y responsabilidades que tienen cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.					
12.	El (la) director(a) asegura la participación de los docentes en la toma de decisiones para el mejoramiento educativo.					
DIMENSIÓN: DESARROLLAR PERSONAS						
13.	Cuando lo ha necesitado, el (la) director(a) lo ha escuchado y se ha preocupado de usted.					
14.	El (la) director(a) promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre todos los integrantes de la comunidad educativa.					
15.	El (la) director(a) ha reconocido su trabajo cuando ha avanzado profesionalmente y ha tenido logros dentro y/o fuera de la institución.					
16.	El (la) director(a) siempre nos motiva a dar lo mejor de nosotros					
17.	El (la) director(a) frecuentemente lo estimula a considerar nuevas ideas en su práctica pedagógica.					
18.	El (la) director(a) está siempre presto a ayudarnos a aprender de nuestros errores.					
19.	Durante el año, el (la) director(a) le brindó apoyo individual para mejorar su práctica pedagógica y así pueda desarrollar sus capacidades.					

20.	Durante el año, el (la) director(a) le ha ayudado a planificar su trabajo pedagógico considerando las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes.					
21.	El (la) director(a) se comporta como un modelo de profesionalismo a seguir por todos los docentes.					
DIMENSIÓN: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN (ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE)						
22.	El (la) director(a) analiza con los docentes los resultados de las pruebas estandarizadas externas (ECE, ONEM u otras).					
23.	El (la) director(a) lo estimula a usar la información sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes para orientar su trabajo docente					
24.	El (la) director (a) frecuentemente monitorea y acompaña sistemáticamente los procesos pedagógicos y didácticos utilizados por los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
25.	El (la) director(a) propone a los docentes estrategias pedagógicas específicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
26.	El (la) director(a), después de monitorear y acompañar su trabajo en el aula, retroalimenta su trabajo, lo orienta y lo asesora en la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje.					
27.	El (la) director(a) realiza un seguimiento sistemático de la situación y progreso del aprendizaje de los estudiantes.					
28.	El (la) director(a) asigna profesores a los cursos considerando sus habilidades y competencias específicas					
29.	El (la) director(a) invita a los docentes más adecuados a formar parte del equipo directivo.					
30.	El (la) director(a) procura que los docentes no se distraigan de su trabajo pedagógico, reduciendo las presiones externas o administrativas.					

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA PARTICIPACIÓN

ANEXO 2: Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
Autor y año:	ORIGINAL: Br. Patricia Marlene Mora Sáenz (2022) Br. Edgar Alberto Norabuena Figueroa (2022)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la gestión educativa en docentes de un instituto de educación superior en Chiclayo.
Usuarios:	Docentes del Instituto superior Cayetano Heredia de Chiclayo
Forma de Administración o Modo de aplicación:	En este estudio se utilizará la técnica de la encuesta para el presente instrumento. Duración del instrumento: 30 minutos
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La validez del instrumento fue evaluada por los siguientes expertos: Mg. Acuña Monzón Karina Teresa. Mg. Rosa Cecilia Vigo Borges. Dr. Ricardo Martín Gómez Arce El coeficiente de validez de Holti, cuyo valor fue de 0.755 que por ser mayor a 0.70, se determinó que dicho instrumento tiene una validez buena.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad del instrumento fue evaluada por: Dr. Ricardo Martin Gómez Arce Se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 17 docentes y se determinó un coeficiente de Alfa de Crombach, cuyo valor fue de 0.794. (> 0.70) por lo tanto determino que dicho instrumento es confiable para su aplicación.

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor y año:	ORIGINAL: Br. Patricia Marlene Mora Sáenz (2023) Br. Edgar Alberto Norabuena Figueroa (2023)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de liderazgo directivo en docentes de un instituto de educación superior en Chiclayo.
Usuarios:	Docentes del Instituto superior Cayetano Heredia de Chiclayo
Forma de Administración o Modo de aplicación:	En este estudio se utilizará la técnica de la encuesta para el presente instrumento. Duración del instrumento: 45 minutos
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	La validez del instrumento fue evaluada por los siguientes expertos: Mg. Karina Teresa Acuña Monzón. Mg. Rosa Cecilia Vigo Borges. Dr. Ricardo Martín Gómez Arce El coeficiente de validez de Holti, cuyo valor fue de 0.785 que por ser mayor a 0.70, se determinó que dicho instrumento tiene una validez buena.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad del instrumento fue evaluada por: Dr. Ricardo Martin Gómez Arce Se aplico el instrumento a una muestra piloto de 17 docentes y se determinó un coeficiente de Alfa de Crombach, cuyo valor fue de 0.798. (> 0.70) por lo tanto determino que dicho instrumento es confiable para su aplicación.

ANEXO 3: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALAS DE MEDICIÓN
V1: GESTIÓN EDUCATIVA.	Según Valencia (2017), la gestión educativa es una colección de teorías, métodos, directrices y prácticas utilizadas para crear sistemas educativos que se desempeñen al máximo para el bien de las comunidades a las que sirven. Ampliamos esta definición afirmando que nos esforzamos constantemente para mejorar las prácticas educativas.	Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Planificación 	1-4	Cuestionario	Ordinal
		Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Organiza actividades y /o recursos Supervisa y monitorea el trabajo del personal de la institución 	5-8		
		Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Aliados estratégicos. 	9-11		
V2:	Según Farre y Lasheras (2002), el liderazgo empresarial es una actividad que se caracteriza por la	Mostrar dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> Comunica los objetivos, significado y valores fundamentales de la institución a toda la comunidad educativa. 		Cuestionario	Ordinal

LIDERAZGO DIRECTIVO	presencia de reglas, normas adecuadas, disposición de compromiso y concentración en fines. Es muy eficaz para lograr un grupo centrado en la gestión. Un líder que puede dar órdenes de una manera que sea conveniente para la organización y sus miembros se denomina directivo.		<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de inspirar y vincular a los educadores con los principios y propósitos del proyecto educativo organizacional. • Ayuda a definir objetivos concretos a cumplir para que el proyecto educativo institucional sea un éxito con la ayuda de los docentes. • Incorporar los intereses y conceptos de docentes y estudiantes en el proyecto educativo institucional. • Le preocupa que todos los maestros de esta institución se esfuercen por cumplir con los objetivos específicos de aprendizaje de los estudiantes. • Exhibe un alto nivel de desempeño en términos del trabajo que los maestros hacen con sus estudiantes. 	1-6		
		Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rinde cuenta a los padres de familia sobre los resultados y logros que ha obtenido la institución educativa. ▪ Tome medidas específicas para involucrar a los padres en la educación de sus hijos. ▪ Anima a los profesores a trabajar juntos y en equipo. 	7-12		

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiza adecuadamente las aulas y otras áreas de la escuela para facilitar el trabajo de los maestros. ▪ Describe de manera explícita los deberes y la autoridad que tiene cada miembro de la comunidad educativa. (once). Asegura la participación de los docentes en la toma de decisiones para el mejoramiento educativo. 			
		Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lo ha atendido y se ha turbado de usted. ▪ Origina un ambiente de amistad mutua y cuidado entre todos los integrantes de la comunidad educativa. ▪ Reconoce su trabajo cuando ha avanzado profesionalmente y ha tenido logros dentro y/o fuera de la institución. ▪ Siempre nos motiva a dar lo mejor de nosotros. ▪ Estimula a considerar nuevas ideas en su práctica pedagógica. ▪ Esta siempre presto a ayudarnos a aprender de nuestros errores. ▪ Apoyo individual para mejorar su práctica pedagógica y así pueda desarrollar sus capacidades. 	13-21		

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda a planificar su trabajo pedagógico considerando las necesidades e intereses individuales de sus estudiantes. ▪ Se comporta como un modelo de profesionalismo a seguir por todos los docentes. 			
		Gestionar la instrucción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza con los docentes los resultados de las pruebas estandarizadas externas (ECE, ONEM u otras). ▪ Incita a usar la información sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes para orientar su trabajo educativo. ▪ Monitorea y acompaña sistemáticamente los procesos pedagógicos y didácticos utilizados por los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. ▪ Propone a los docentes estrategias pedagógicas específicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. ▪ Después de monitorear y acompañar su trabajo en el aula, retroalimenta su trabajo, lo orienta y lo asesora en la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje. ▪ Realiza un seguimiento sistemático de la situación y progreso del aprendizaje de los escolares. 	22-30		

			<ul style="list-style-type: none">▪ Asigna profesores a los cursos considerando sus habilidades y competencias específicas.▪ Instiga a los educativos más adecuados a formar parte del equipo directivo.▪ Procura que los docentes no se distraigan de su trabajo pedagógico, reduciendo las presiones externas o administrativas.			
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 15 de Febrero de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0218-2024/UCT-EPG-D

Mg. Boris Omar Serrepe Zapata
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO CAYETANO
HEREDIA - CHICLAYO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Patricia Marlene Mora Saenz**, identificado (a) con DNI N° 17543596, y **Edgar Alberto Norabuena Figueroa**, identificado (a) con DNI N° 40350122, estudiantes del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA, CHICLAYO.**

Le presento a los estudiantes mencionados para llevar a cabo la investigación con el objetivo de facilitar la aplicación del instrumento en su organización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Jorge Brenis Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Boris Omar Sempé Zapata con R.U.C N° 20103352135, ubicada en la ciudad de Chiclayo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a/es) Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa, Identificado(s) con DNI N°17543596, 40350122 del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria para que utilice la siguiente información de la empresa:
Aplicación de los instrumentos de medición de las variables de estudio Gestión educativa y Liderazgo directivo, a través de dos cuestionarios que tendrán una duración de 20 minutos con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



U.C.T. - UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
CAYMAHUASI - PERÚ
RUC: 20103352135
Boris Omar Sempé Zapata
Director General

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 16451080

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 17543596



Firma del Estudiante

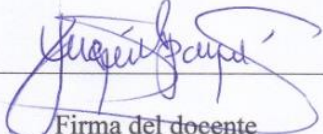
DNI: 40350122

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,


Firma del docente

Firma del investigador (1)

Firma del investigador (2)

Apellidos y Nombres del docente: Maquén Ipanoque Jimmy Douglas.

Chiclayo, 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,



Firma del docente



Firma del investigador (1)

Firma del investigador (2)

Apellidos y Nombres del docente: Torres Guevara Yesenia Karin

Chiclayo, 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,



Firma del docente



Firma del investigador (1)

Firma del investigador (2)


Apellidos y Nombres del docente: Torres Guevara Yesenia Karín

Chiclayo, 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,



Firma del docente



Firma del investigador (1)



Firma del investigador (2)

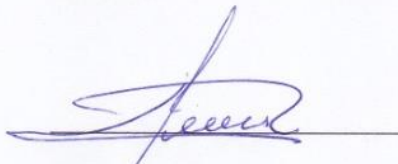
Apellidos y Nombres del docente: Quiroz Izaga, Gilberto Anacleto.

Chiclayo, 2023

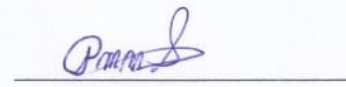
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,



Firma del docente



Firma del investigador (1)

Firma del investigador (2)

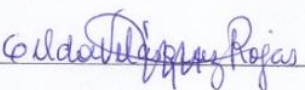
Apellidos y Nombres del docente: Neñez Daga Gilberto Anacleto

Chiclayo, 2023


CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Señor Docente del Instituto Superior Cayetano Heredia de Chiclayo. Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de saludarle y hacer de su conocimiento que estamos realizando una investigación, como parte de nuestra formación académica denominada: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO 2022”**, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes de esta prestigiosa institución. Por tal motivo, recurrimos a su persona para solicitarle su autorización para que pueda ser partícipe del estudio, cuyos datos serán únicamente con fines académico e investigativo. En conformidad, con lo antes plateado, se requiere que firmar el presente consentimiento.

Gracias por su colaboración,



Firma del docente



Firma del investigador (1)

Firma del investigador (2)

Apellidos y Nombres del docente: Velázquez Rojas Gilda Janeth.

Chiclayo, 2023

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y liderazgo organizacional en docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia, Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.	Existe relación directa y significativa entre Gestión educativa y liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.	V1: GESTIÓN EDUCATIVA.	Pedagógica	Planificación	1 - 4	1.Métodos: Correlacional 2. Técnicas: Encuesta 3.Instrumentos: Cuestionario 4. Población: Personal docente del Instituto Cayetano Heredia
				Administrativa	Organiza actividades y /o recursos Supervisa y monitorea el trabajo del personal de la institución	5 - 8	
				Comunitaria	Aliados estratégicos	9 - 11	
				Mostrar dirección de futuro	Transmite a toda la comunidad educativa las metas, el propósito	1 - 6	

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y las dimensiones del liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el nivel de gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: mostrar dirección de futuro en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y</p>	<p>LIDERAZGO DIRECTIVO</p>		y el sentido de la institución educativa.		<p>3. Muestra: Todo el personal docente del Instituto Cayetano Heredia</p>
				<p>Rediseñar la organización</p> <p>Desarrollar personas</p> <p>Desarrollar personas</p> <p>Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela</p>	<p>Rinde cuenta a los padres de familia sobre los resultados y logros que ha obtenido la institución educativa.</p> <p>Lo ha escuchado y se ha preocupado de usted.</p> <p>Analiza con los docentes los resultados de las pruebas estandarizadas externas (ECE, ONEM u otras)</p>	<p>7 - 12</p> <p>12 - 21</p> <p>22 - 30</p>	

	<p>gestión educativa y la dimensión: rediseñar la organización en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: desarrollar personas en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la dimensión: gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p>	<p>significativa entre la gestión educativa y la dimensión: desarrollar personas en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y la dimensión: gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en el liderazgo directivo en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión administrativa de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica de la gestión en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión comunitaria de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p>	<p>administrativa de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión comunitaria de la gestión educativa en docentes del Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 8: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: ACUÑA MONZON KARNA TERESA
- 1.2 Institución donde labora: CEACFM "SAN VICENTE DE PAUL"
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE GESTION EDUCATIVA
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	8	5		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	8	5		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	8	5		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	8	5		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	8	5		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	8	5		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	8	5		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	8	5		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	8	5		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	8	5		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 11 ABRIL 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 40609075 Teléfono 988812749

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 Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11	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:

APellidos y Nombres: ACUÑA MONZON KARINA TERESA
 Colegiatura: COLEGIO DE PROFESORES DEL PERU 1540609075
 DNI: 40609075


 Firma

Fecha: 11/04/2023.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: ACUÑA MONZON KARNA TERESA
- 1.2 Institución donde labora: CEACFM "SAN VICENTE DE PAUL"
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ESCALA DE VALORACION SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 30	11 35	16 40	21 45	26 50	31 55	36 60	41 65	46 70	51 75	56 80	61 85	66 90	71 95	76 100						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																8	5					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	8	5				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	8	5				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	8	5				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	8	5				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	8	5				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	8	5				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	8	5				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	8	5				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	8	5				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 11 ABRIL 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 40609075 Teléfono 988812749

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 Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21		X				
22	X					
23	X					
24		X				
25	X					
26	X					
27		X				
28		X				
29		X				
30	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: ACUÑA MONZON KARINA TERESA
COLEGIATURA: COLEGIO DE PROFESORES DEL PERU 1540609075
DNI: 40609075


Firma

Fecha: 11/04/2023.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

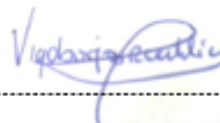
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: ROSA CECILIA VIGO BORGES
- 1.2 Institución donde labora: I.E.A.C.P.G. CUNA JARDIN SANTA ISABEL
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE GESTION EDUCATIVA
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			9	0			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				9	0		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				9	0		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				9	0		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				9	0		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				9	0		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				9	0		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				9	0		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				9	0		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				9	0		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 20 ABRIL 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 40114115 Teléfono 963813177

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 Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	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:

APELLIDOS Y NOMBRES: VIGO BORJAS ROSA CECILIA
COLEGIATURA: COLEGIO DE PROFESORES DEL PERU 1540114115
DNI: 40114115


Firma

Fecha: 20/04/2023.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: ROSA CECILIA VIGO BORGES
- 1.2 Institución donde labora: I.E.A.C.P.G. CUNA JARDIN SANTA ISABEL
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ESCALA DE VALORACION SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		9	0			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			9	0		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			9	0		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			9	0		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		8	5			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		8	5			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			9	0		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			9	0		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			9	0		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			9	0		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89.5 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 20 ABRIL 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 40114115 Teléfono 963813177

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 Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12	X					
13	X					
14		X				
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21		X				
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27		X				
28		X				
29		X				
30	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:

APELLIDOS Y NOMBRES: VIGO BORJAS ROSA CECILIA
COLEGIATURA: COLEGIO DE PROFESORES DEL PERU 1540114115
DNI: 40114115

Firma

Fecha: 20/04/2023.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE GESTION EDUCATIVA
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 30	11 35	16 40	21 45	26 50	31 55	36 60	41 65	46 70	51 75	56 80	61 85	66 90	71 95	76 100	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	8	5				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		8	5			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		8	5			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			9	0		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			9	0		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			8	5		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			8	5		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			8	5		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			8	5		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			8	5		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85.9 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 15 ABRIL 2023


REPUBLICA DEL PERU
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 32905989 Teléfono 969226536

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.

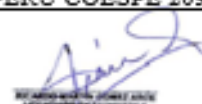
N ^o Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05	X					
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				

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:

APELLIDOS Y NOMBRES: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN
COLEGIATURA: COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU COESPE 209
DNI: 32905989



Firma

Fecha: 15/04/2023.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ESCALA DE VALORACION SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO
- 1.4 Autor del instrumento: Patricia Marlene Mora Sáenz y Edgar Alberto Norabuena Figueroa
- 1.5 Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	8	5		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	8	5		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	8	5		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	8	5		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	8	5		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	8	5		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			9	0
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			9	0
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			9	0
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			9	0

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO PARA SER APLICADO A LA POBLACION DE ESTUDIO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.5 Lugar y Fecha: TRUJILLO, 15 ABRIL 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 30905989 Teléfono 969226536

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.

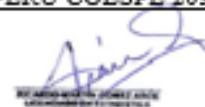
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02	X					
03	X					
04		X				
05	X					
06	X					
07		X				
08		X				
09		X				
10	X					
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20	X					
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				
25	X					
26	X					
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Items		X		
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN
COLEGIATURA: COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU COESPE 209
DNI: 32905989



Firma**Fecha:** 15/04/2023.

ANEXO 9: Imagen de porcentaje de turnitin

GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR CAYETANO HEREDIA CHICLAYO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
