

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas
públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Vellin Nalvarte Ruiz

ASESOR:

Mg. Alberto Alfredo Palomino Rivera

Ayacucho - Perú

2023

A mi amado esposo Edifran
MOLINA RODRIGUEZ, por su
apoyo incondicional, su comprensión
cariño y amor.

A mis cuatro hijos Milagros,
Vellin, Edifran y Zaid, por ser fuente
de mi inspiración para seguir adelante
en el logro de mis metas y progresos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de lograr mis metas trazadas a pesar de las dificultades.

Por su enseñanza y asesoramiento durante el desarrollo de esta investigación a Dr. Alberto Alfredo Palomino Rivera.

A los docentes de los centros educativos del nivel primaria de del Distrito de Huanta.

Vellin

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. <i>Problema General:</i>	14
1.2.2. <i>Problemas específicos:</i>	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	15
1.3.2. <i>Objetivos específicos:</i>	15
1.4. Justificación del estudio.....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Bases teóricas	20
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	34
3.1. Hipótesis	34
3.2. Variables.....	34
3.3. Operacionalización de variables.....	35
3.4. Tipo y nivel de estudio	37
3.5. Método.....	37
3.6. Diseño de investigación.....	37
3.7. Población, muestra y muestreo	37
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.8.1. <i>Técnica</i>	38
3.8.2. <i>Instrumento:</i>	38
3.8.3. <i>Ficha técnica</i>	38
3.9. Validez y confiabilidad.....	39

3.9.1. Validez	39
3.9.2. Confiabilidad de instrumento	40
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	41
3.11. Aspectos éticos	41
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. A nivel descriptivo.....	42
4.2. A nivel inferencial	46
4.2.1. Prueba de hipótesis general	46
4.2.1.1. Sistema de hipótesis.....	46
4.2.1.2. Nivel de significancia	47
4.2.1.3. Estadígrafo	47
4.2.1.4. Decisión estadística.....	47
4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica.....	47
4.2.2.1. Sistema de hipótesis.....	47
4.2.2.2. Nivel de significancia	48
4.2.2.3. Estadígrafo	48
4.2.2.4. Decisión estadística.....	48
4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica	48
4.2.3.1. Sistema de hipótesis.....	49
4.2.3.2. Nivel de significancia	49
4.2.3.3. Estadígrafo	49
4.2.3.4. Decisión estadística.....	49
4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica	50
4.2.4.1. Sistema de hipótesis.....	50
4.2.4.2. Nivel de significancia	50
4.2.4.3. Estadígrafo	50
4.2.4.4. Decisión estadística.....	50
4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica	51
4.2.5.1. Sistema de hipótesis.....	51
4.2.5.2. Nivel de significancia	51
4.2.5.3. Estadígrafo	51
4.2.5.4. Decisión estadística.....	51
4.3. Discusión	52
CONCLUSIONES	54

RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.	42
Tabla 2 Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.	43
Tabla 3 Liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.	44
Tabla 4 Liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.	45
Tabla 5 Liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.	46
Tabla 6 Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión educativa.	47
Tabla 6 Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión pedagógica.	48
Tabla 8 Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión institucional.	49
Tabla 9 Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión administrativa.	50
Tabla 10 Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión comunitaria.	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia	60
Anexo 2 Cuestionario sobre liderazgo directivo	62
Anexo 3 Cuestionario sobre gestión educativa	64
Anexo 4 Prueba de confiabilidad sobre liderazgo directivo.....	67
Anexo 5 Prueba de confiabilidad sobre gestión educativa.....	69

RESUMEN

El resultado presentado es producto de un estudio realizado para conocer la relación que existe entre el liderazgo empresarial y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de Huanta, este proceso se realizó mediante el tipo de investigación descriptivo en el que participaron 55 docentes como parte de la muestra; asimismo, el diseño a través del cual se logró realizar la investigación es el correlacional en el que se utilizó como instrumentos dos cuestionarios sobre liderazgo directivo y gestión educativa.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo directivo, gestión educativa, pedagógica, institucional, administrativa.

ABSTRACT

The result presented is the product of a study carried out to understand the relationship that exists between business leadership and educational management in public educational institutions at the primary education level of Huanta, this process was carried out through the type of descriptive research in which he participated. . 55 teachers as part of the sample; Likewise, the design through which the research was carried out is correlational in which two questionnaires on managerial leadership and educational management were used as instruments.

KEYWORDS: Directive leadership, educational, pedagogical, institutional, administrative management.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo y la gestión educativa son dos variables que en los últimos años vienen cobrando vigencia en el campo de la investigación, debido a que se encuentran directamente relacionados con la nueva concepción respecto a la conducción de las instituciones educativas. En ese sentido, la importancia de la presente investigación radica en que permite analizar la situación en la que se encuentra cada una de las variables estudiadas y de acuerdo a ella asumir la postura más adecuada buscando la mejora de la educación en las instituciones educativas.

La investigación se desarrolló teniendo como sustento teórico sobre el liderazgo directivo.

Finalmente, el resultado de la presente investigación es considerado como básico, debido a que permitirá la realización de futuras investigaciones teniendo como insumo los resultados hallados, razón por el que se considera de mucha importancia.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La educación en el mundo presenta grandes retos y hace que éste avance a la par con el desarrollo vertiginoso del conocimiento científico. En este proceso las instituciones educativas cumplen un rol fundamental al constituirse en instancia en el que se fomenta el desarrollo cultural, en el que se adquiere conocimientos y todo un conjunto de valores. En ella, la labor que cumplen los maestros, directivos y padres de familia es determinante.

Diversas investigaciones coinciden en sostener que el rol de los directivos es fundamental en la función que asumen los establecimientos educativos.

Es decir, es importante que no solo cumpla con los requisitos formales para este puesto y tenga años de experiencia en funciones docentes y de liderazgo, sino que también tenga una visión que se extienda más allá de su institución.

Esto implica que las instituciones educativas requieren de directores líderes que sepan lograr la confluencia de los factores de calidad con el proceso de aprendizaje y sean los canalizadores de la transformación pedagógica, puesto que las concepciones tradicionales en la conducción de las instituciones educativas se constituyen en un obstáculo, debido a que no lograron transformar su estructura mental de jefe a líder, en ese sentido es indispensable que se pueda potenciar los logros de acción educativa y gestión educativa.

Indudablemente, estas formas tradicionales de concebir la conducción de las instituciones educativas de nuestro país aún se mantienen en muchas de las instituciones educativas, por lo mismo que en las diversas instituciones educativas fueron desaprobados los directores al ser sometidos a una evaluación como consecuencia del proceso del diplomado que viene impulsando el ministerio de educación a nivel nacional

dirigido a directores ganadores de los concursos para asumir esta función. Al respecto, Gallegos (2004) precisa que durante muchos años la educación ha estado sustentado en la figura del director, quien haciendo alarde a su cargo reducía su función a la actividad eminentemente administrativa, sustentada en una maraña de normas y legalidades vigentes.

Lo anterior, permite sostener que estas acciones impropias de los gestores educativos generan graves consecuencias en la gestión educativa, puesto que de acuerdo a Almeyda y Veliz (2006) la gestión educativa es la variedad de acciones gerenciales y pedagógicas que conduce un directivo en las instituciones educativas. Postura totalmente opuesta a la labor clásica que realizan algunos directivos en nuestro país.

La problemática expuesta no es ajena a las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta, puesto que en ella se observan ciertas actitudes de parte de algunos directivos que colisionan con las nuevas formas de gestionar una institución educativa, observada en las diversas actitudes controlistas y eminentemente administrativas, en contraposición a la labor de líder educativo que debería convertirse. A esto se suma las actitudes incorrectas respecto al liderazgo que le deberían imprimir a su gestión, puesto que muchos de los directivos centran su gestión basado en grupos afines a su entorno, quebrantando de esta manera el rol que todo líder debería asumir en función a la responsabilidad que vienen asumiendo; situación que se ve repercutida en la calidad de la gestión educativa que se desarrolla en las instituciones educativas.

Al respecto, Gallegos (2004) precisa que durante muchos años se podía observar la aceptación implícita en las instituciones educativas de la función burocrática que desempeñaban los directivos, quienes amparados en las diversas normas administrativas ejercían su función, dejando a un lado el aspecto pedagógico.

En la actualidad, esta forma de concebir la conducción de las instituciones educativas se va dejando de lado, puesto que se busca revalorar la labor docente y directiva en las instituciones educativas, promoviendo cambios en la labor directiva y la gestión educativa.

Específicamente, el propósito de la investigación fue comprender los tipos de liderazgo y liderazgo educativo que se desarrollan en las instituciones educativas de la ciudad de Vantaa, para luego determinar la relación que existe entre estas dos variables. Los resultados son de gran utilidad para la toma de decisiones adecuadas en la gestión de las instituciones educativas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

1.3.2. *Objetivos específicos:*

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

1.4. Justificación del estudio

La presente investigación tiene justificación sustentada en los siguientes aspectos: teórico, práctico y metodológico que se describe a continuación.

Justificación teórica. Con la realización del presente trabajo de investigación se posibilita la comprensión teórica y llenar un vacío respecto al liderazgo directivo y la gestión educativa desde la nueva visión teórica.

Justificación práctica. En este punto es importante precisar que con el desarrollo de la investigación se contribuirá a la mejora del liderazgo directivo sustentado en el aspecto pedagógico y la gestión educativa orientada a la mejora de la calidad educativa y el rendimiento académico más que la parte administrativa. Asimismo, la superación de las dificultades en ambas variables contribuirá a la solución de los diversos problemas que de manera complementaria se ven favorecidos como el rendimiento académico y el aprendizaje de los alumnos. De igual modo con la concreción de la investigación se beneficiarán de manera directa los docentes, directivos y estudiantes, debido a que en los primeros casos permitirá elevar la calidad del liderazgo y la gestión educativa, en el último caso beneficiará a los estudiantes debido a que contribuirá en la mejora de sus niveles de aprendizaje.

Justificación metodológica. La justificación en este punto se sustenta en que la realización de la presente investigación posibilitará la comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos adecuados sobre liderazgo directivo y gestión educativa, generando la posibilidad de ser utilizadas en similares investigaciones. Asimismo, se corrobora a pertinencia metodológica del diseño correlacional seguido durante la investigación, respecto a la variable investigada. Esto debido a que la metodología es entendida como “el procedimiento ordenado que se sigue para descubrir, demostrar y aportar un conocimiento científicamente válido”. Científico es el conocimiento obtenido en forma sistemática, evitando la subjetividad (Casas, 2008, p. 98). Por último, los resultados obtenidos en el proceso de la investigación serán de mucha utilidad para el desarrollo de otras investigaciones referidas a las variables liderazgo directivo y gestión educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Realizada la revisión de los antecedentes en los repositorios de las bibliotecas virtuales de las distintas Universidades.

A nivel internacional

Monroy (2013) enuncio que:

Su propósito investigativo fue realizar un análisis minucioso sobre la acción de liderar y los efectos que trae consigo en el desempeño de los maestros. Este asumió el alcance descriptivo, básico. Constituyó la muestra con 32 educadores que ejercen distintas funciones en la institución. Administró el cuestionario para el recojo de las informaciones. Al ser aplicada, se evidencio que el 85% de los participantes indican que la acción de liderar está sujeta a una vigilancia. En ese sentir, buscan ser atendidos, desde la dirección, en cuanto a temas pedagógicos y técnicos para ser empleados en los salones. En otras palabras, buscan mejorar los procesos pedagógicos, entablar mecanismos de comunicación horizontales para estar informados de los sucesos que ocurren en la organización; de esta forma, se evidencia la habilidad gerencia y directiva que contribuya a mejorar los diferentes procesos institucionales.

Por otro lado, este trabajó demostró que el director cumple un rol gerencial a un 68%, los mismos que cobran protagonismo a nivel de la comunicación, para organizar, dirigir, controlar, planificar y evaluar, donde se tiene la idea que gerenciar eficientemente es compartir con todos los propósitos organizativos.

A partir de esta información se colige que destaca como vital la relación interpersonal del director con el maestro, el cual representa el 85%; es decir, se acepta

cada indicador de la cualidad individual, siendo este la innovación, protección, ayuda, principios éticos, expresiones de valor, fortalecimiento y capacitación al profesor y tener la voluntad de seguir construyendo sus aprendizajes a partir de cualquier situación.

Enríquez (2016) presentó el trabajo de investigación denominado: “Gestión educativa y calidad del servicio educativo en docentes del Colegio Nacional de Ambato. Tumgurahua. 2015”, estudio realizado en la Universidad Ecuador, tomó como guía el cuantitativo, aplicado, no experimental y métodos hipotéticos-deductivos. Constituyó la muestra con 138 maestros por las áreas dictadas. Se recabó la información por medio de cuestionarios, en donde las respuestas poseían un orden determinado. El instrumento presentó una confiabilidad de 0.805. La finalidad de este trabajo era ver la relación entre las variables de estudio. En ella concluye que existe una asociación directa, media entre dichos elementos estudiados, cuyo valor se obtuvo por medio del estadígrafo r de Spearman, siendo 0,742, demostrándose así su significancia y en concordancia a su objetivo: demostrar la relación en las variables descritas.

Ramírez (2012) en su trabajo titulado: “La gestión educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales”, llevado a cabo en la Universidad Nacional de Colombia. Fue de corte cualitativo, y siguió tres momentos: preparar, explorar e interpretar. Trabajó con 328 maestros como muestra, el muestreo fue probabilístico. La finalidad de este trabajo fue planear estrategias que contribuyan a un mejor servicio educativo. Concluyó: el conocimiento sobre los diferentes enfoques es muy alto y el cual se corroboró con los cuestionarios, donde se tiene la idea que el personal es influenciada por los modelos estratégicos y humanísticos.

A nivel nacional

Mestanza (2017) enuncia que:

Fue trabajado desde un alcance descriptivo, relacional-causal, transversal ya que buscó evidenciar las asociaciones y elementos causales. Entre los participantes fueron 57 maestros de los diferentes niveles, quienes formaron parte de la muestra. Los datos se recabaron por medio del cuestionario y ficha de observación. En ella concluye que los fenómenos o variables no se relacionan directamente y no es significativo.

Cano (2016) enunció:

Trabajó desde una mirada básica, no experimental, descriptivo, correlación, empleando métodos hipotéticos-deductivos. Conformó la muestra con 104 maestros. Los instrumentos empleados para recabar los datos fueron los cuestionarios, los cuales estaban constituidos por veinte reactivos. Los resultados se presentaron a través de tabla y figura respectivamente. En ella concluye: la correlación es directa, muy alta entre las variables estudiadas, donde r es igual a 0,93 y de esta forma se evidencia su significatividad. Vale decir, el avance de la calidad está sujeta a los logros de la gestión y es proporcionan en el tiempo.

Reyes (2017) asumió que:

El experimental, pre experimental-explicativo. La muestra lo constituyó con 43 maestros de las respectivas instituciones. El instrumento empleado para recabar la información fue una ficha de observación y por la cual, se llega a evidenciar la incidencia de la independiente en la dependiente. Llegó a la siguiente conclusión: El rendimiento de los maestros o llamado también desempeño es influenciado por las diferentes gestiones que lleva a cabo el director, el mismo que también demuestra un cierto estilo para liderar. Por ello, este estudio evidenció la mejora en cuanto se refiere al desempeño, cuyo valor de p fue 0.00, menor a α que fue 0.05, de esta forma se halla una diferencia significativa entre las pruebas de

entrada y salida con respecto a la variable dependiente, confirmándose la hipótesis de estudio.

A nivel local

Vega (2019) concluye “de acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau c de Kendall, existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente”.

Rodríguez (2019) desarrollo un “estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, el mismo que se desarrolló en una muestra de 77 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, donde se utilizó el cuestionario como instrumento”.

2.2. Bases teóricas

Liderazgo directivo

El liderazgo es un tema que ha sido estudiado por diferentes autores, quienes han aportado desde los diferentes enfoques, múltiples teorías. Al respecto Madrigal (2011) sostiene:

Que el liderazgo se define como el acto de influir en los demás. Actitudes y comportamientos que guían, dirigen, motivan, coordinan, integran y optimizan el trabajo de personas y grupos para alcanzar las metas deseadas y promover el desarrollo de sus miembros de acuerdo con su posición en la estructura de poder y sus habilidades. (p. 18)

Asimismo, Rodríguez, (2007) define al liderazgo como “una acción que abarca sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de relaciones humanas” (p.138).

Liderar es promover la participación de los diferentes trabajadores. Ellos están dispuestos a cumplir los mandatos si voluntariamente se suman a trabajar en bien de la

institución. También coadyuvan en las decisiones de la persona que lidera, si no existiesen ellos las habilidades de inducir son intrascendentes.

Liderazgo directivo y la calidad educativa

Uribe (2008) afirma sobre el rol del director como aquel agente que vela por tener un clima positivo en la institución y el cual repercute en el rendimiento estudiantil. Además, inculca en el trabajador a unir fuerzas para consolidar cada objetivo establecido, permite la intervención de los maestros en las acciones de cambio como también planifica y monitorea la acción pedagógica en aula. Es preciso considerar que elementos externos inciden en el desenvolvimiento del docente, siendo lo económico, social, personal e institucional; pero cobra vital importancia el ambiente laboral y el estilo de liderar que asume el director.

Por su parte, Rojas y Gaspar (2006) enfatiza el trabajo colaborativo donde el director construye responsabilidades compartidas y designa funciones con el objetivo de llevar eficientemente el proceso de enseñar y aprender. Sin duda, se desarrolla sin ningún inconveniente.

Hunt (2009) destaca que los directores adquieren una serie de destrezas, capacidades para ejercer la dirección de forma pertinente. Por ello, es importante el diseño e implementación de cursos para seguir perfeccionando la habilidad del director y esté capacitado para supervisar y apoyar al docente en la mejora de la institución.

Competencias para el liderazgo directivo

Bolívar (2011) describe que la acción de liderar debe estar sujeta a la incorporación de las comunidades de aprendizaje, en la cual se evidencie el rol protagónico del maestro. En estos últimos tiempos, se demanda la intervención del profesor en cada una de las tareas. Por ello, el líder contribuye o brinda orientaciones de cómo llevar el mando por parte del educador, de esta manera se busca construir espacios

o escenarios que desarrollen profesionalmente al docente y también a la institución. En ese sentir, el profesor es cumple la acción de liderar en un lugar específico.

Por su parte, Álvarez (2010) define cuatro competencias esenciales para el del liderazgo directivo:

- Competencia del pensamiento estratégico. Son las prácticas y destrezas que ayudan a implementar acciones innovadoras, donde las personas se identifican con la misión institucional y velan por su cumplimiento. Estas se registran en el plan diseñado por el director.
- Competencia de gestión del aprendizaje. Guiar pedagógicamente los aprendizajes es clave al momento de liderar porque se orienta el proceso de enseñar como también el de aprender. Se suman las responsabilidades de monitorear al docente, diseñar talleres o eventos que fortalezcan las habilidades de los maestros.
- Competencia de relación con las personas. Liderar conlleva a influir en la conducta de los demás, establecer lazos o vínculos con todo el personal de la organización, pero, especialmente, con el profesor para diseñar los planes o programas de corte institucional.
- Competencia para la creación y animación de estructuras organizativas. Dada las nuevas exigencias sociales, donde se busca tener habilidades personales para superar cualquier dificultad, a nivel de la institución, es indispensable la implementación de trabajos compartidos porque facilitan la coordinación y para tal fin, es necesario la conformación de equipos.

Las Habilidades básicas de un liderazgo directivo

Según el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo escolar Minedu, 2015 (Chile) el líder educativo debe tener las siguientes habilidades.

a. Trabajar en Equipo

Habilidad para que los docentes y demás trabajadores se constituyan en equipos. Ellos se identifican con la visión, objetivo y meta institucional. Se entiende por equipo como un espacio idóneo para demostrar la habilidad, talento. Además, cumplir los propósitos de la entidad participativamente, donde la solución no se halla en un sujeto, sino en la colectividad y atender a eventos tan volubles propios de la sociedad.

b. Comunicar de manera Efectiva

Consiste en enviar informaciones precisas, comprensibles entre la persona que codifica y el que interpreta; se muestra una aceptación por ambas parte. Por tanto, es la habilidad de construir mensajes, transmitirlos eficientemente, sea escuchado con cuidado y respetando las ideas cuando haya discrepancias. En fin, se busca un mensaje comprensible y apropiado entre todo el personal o trabajador para que asuman su rol apropiadamente.

c. Capacidad de Negociación

Para dar cumplimiento a cada acuerdo arribado en las reuniones y esté aprobado por la mayoría, el director busca, por medio del diálogo, la aceptación en quienes se presenta cierto rechazo a los acuerdos. En dicha conversación, pone en juego una serie de estrategias, métodos que arribe al convencimiento. Por otro lado, al encontrar un problema busca el principio del mismo y pide la intervención de su personal para solucionarlo. De ser necesario, se convierte en un intermediario y resuelva cualquier dificultad. Demostrando como director su destreza para convencer y argumentar sus ideas confiablemente.

d. Aprendizaje Permanente

Asumir una actitud reflexiva, analítica de su papel como líder es indispensable para seguir promoviendo cambios. Además, se califica como una persona que aprender

constantemente de su rol como director, al momento de apoyar, coordinar y dirigir a los maestros e insta a ellos a una autoevaluación para que retroalimente su actividad en función a los logros que van obteniendo.

e. Flexibilidad

Adecúa su rol de liderar según la situación en la que se encuentra. Toma en cuenta la casualidad y la realidad en donde se desempeña, el progreso de la institución, las estrategias para cambiar o mejorar las áreas del establecimiento y tener mejores resultados.

f. Sentido de Auto-eficacia

El director asume la idea de estar capacitado para llevar a cabo las múltiples tareas o funciones, las mismas que tendrán efectos positivos para cumplir con los objetivos propuestos. Este incide favorablemente en la actitud del líder porque se siente capacitado de dirigir una organización y satisfacer cada demanda social.

g. Resiliencia

Está preparado ante eventos inesperados que obstruyen el normal desarrollo de la actividad académica, ante esta situación muestra una actitud positiva y cree fehacientemente en las habilidades del educando, docente, personal administrativo.

h. Empatía

Entiende y percibe las vivencias, sentimientos de los demás. Brinda oportunidades a que se sientan aceptados, cómodos, respetados; no existe diferencia alguna. El hecho de no practicarlo trae consigo efectos negativos como la incomprensión, problemas. Por tanto, la persona que lidera deberá poseer esta capacidad frente a personal de trabajo.

Dimensiones de liderazgo directivo

Las dimensiones del liderazgo directivo se basan en áreas, competencias y logros y sus correspondientes descripciones, que caracterizan la gestión escolar efectiva y fortalecen el liderazgo del director estatal de educación básica.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tarea realizada por el director con el fin de efectuar reformas institucionales que contribuyan en el aprendizaje del educando. Estos cambios parten desde la acción de planificar, promover una adecuada convivencia escolar, intervención de la familia y sociedad, concluyendo con las evaluaciones sistemáticas sobre la gestión educativa implementada. De acuerdo al MINEDU (2014) estas competencias son las siguientes:

Competencia 1: Alentar a los estudiantes a alcanzar metas de aprendizaje a través de un sistema de planificación basado en la comprensión del proceso educativo, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.

Competencia 2: Promover y sostener la participación democrática de diversos actores en las instituciones y comunidades educativas basada en el respeto, el estímulo, la cooperación mutua y el reconocimiento de la diversidad en beneficio del aprendizaje y el ambiente escolar.

Competencia 3: Promover condiciones operativas que aseguren un aprendizaje de calidad para todos los estudiantes y gestionar de manera equitativa y eficiente los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros. y evitación de riesgos.

Competencia 4: Liderar el proceso de evaluación de la gestión y rendición de cuentas de la institución con miras a la mejora continua y el éxito del aprendizaje.

(p.35).

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Implica evidenciar la tarea del director en cuanto se refiere el perfeccionamiento de las habilidades de los maestros con quienes trabaja. Se une también la acción de

acompañar su papel en el salón, el cual se sustenta en la pluralidad e inclusión, donde se respeta la integridad del acompañado. Dichas capacidades, de acuerdo al MINEDU (2014), son las siguientes:

Competencia 5: Promover y liderar comunidades de aprendizaje con docentes de su institución basadas en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la capacitación continua. El propósito es mejorar las prácticas docentes y garantizar el éxito del aprendizaje.

Competencia 6: Gestionar la calidad del proceso educativo dentro de la institución a través del apoyo sistemático y la reflexión colaborativa para lograr los objetivos de aprendizaje. (p.35).

Como se puede observar, estas dos dimensiones se constituyen en elementos determinantes que permiten medir el liderazgo directivo en las instituciones educativas.

Gestión

Díaz (2009) considera que:

El término gestión puede ser interpretado como el conjunto de acciones claves y planeadas, que se ejecutan encaminados por procesos y sistemas apropiados para conseguir los objetivos, estos objetivos pueden ser buscados por individuos, organizaciones y agrupaciones públicas o privadas. (p. 49)

En efecto, existe una variedad de informaciones referidas a este tema y definirla conlleva a determinar los objetivos y procedimientos que intervienen en la gestión. Por tanto, se asume que la acción de gestionar está sujeta a los elementos propios de las organizaciones. Son las áreas de trabajo de la institución, distribución de materiales, diseño de metas a nivel de la entidad.

Gestión educativa

UNESCO (2001) considera que la gestión educativa viene a ser:

El ordenamiento e interacción de los diferentes factores participantes en un centro educativo; se incorpora como un caso, las actividades que realizan los integrantes de un centro educativo, como el director, maestros, alumnos y otros. Las acciones que comparten entre ellos, como los temas que tratan y la manera cómo lo realiza en un entorno con normas, leyes, reglas, culturas y otros; actúan en conjunto para poder crear escenario óptimo para los alumnos. En conjunto, todos estos factores se interrelacionan desde una perspectiva metódica, para que permitan realizar acciones en una institución.

(p. 32)

La Unesco (2001) precisa:

Es un grupo de acciones teóricos y prácticos que están unidos, y a la vez mantienen una relación en un escenario pedagógico; las actividades desarrolladas de los administradores que orientan grandes escenarios organizativos, de tal manera que unan conocimientos con los factores como capacidad, honestidad, a la búsqueda y seguimiento de todas las alternativas, y al continuo mejoramiento.

(p.43)

Como se puede observar, el concepto sobre la gestión educativa, con el transcurrir de los años se ha ido sistematizando y presentando nuevas tendencias teóricas, por lo que en la actualidad consideran que esta debe estar orientada a la generación de cambios en el aspecto pedagógico antes que la parte administrativa.

Características de la gestión educativa

Se tienen las siguientes características:

Proceso dinamizador

Díaz (2002) sugiere que la “gestión educativa es un conjunto de mecanismos y métodos que no sólo orientan a las organizaciones educativas, sino que también les brindan maniobras exitosas para su continuo desarrollo y modernización” (p. 54).

Proceso sistemático

Díaz (2002) afirma que los “Diversos factores como las técnicas, la instrumentación y las estrategias de gestión educativa forman un conjunto de componentes interconectados para lograr los objetivos institucionales” (p. 54).

Proceso flexible

Díaz (2002) se refiere a “la flexibilidad que existe entre factores como estrategias, métodos y técnicas que deben adaptarse a las realidades del entorno del centro educativo” (p. 54).

Se sustenta más en la coordinación que en la imposición.

“La coordinación es una herramienta principal de orientación y gestión; Por tanto, una gestión adecuada basada en métodos conducirá a un mayor nivel de éxito que aquellos que optan por medidas coercitivas” (Díaz, 2002, p. 54).

Dimensiones de la gestión educativa

En el desarrollo de la presente investigación se tiene las siguientes dimensiones:

a. Dimensión Pedagógica

Es la actividad del maestro que cobra importancia a nivel de la institución; se comprende como el desempeño de funciones y se complementa con las otras: institucional, administrativa y comunitaria.

La Unesco (2011) afirma que:

Hace referencia al desarrollo principal de la actividad de la institución educativa: enseñanza-aprendizaje. El proceso involucra el rumbo del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, la variación curricular, la programación organizada en el

plan curricular (PCI), las tácticas y pedagogías, la supervisión de las enseñanzas, el uso de medios y recursos pedagógicos. (p.36)

El modelo pedagógico de una organización se evidencia por medio de planes, en cuya elaboración participan los diferentes trabajadores del colegio. Aquí se plasman los temas a enseñar, el orden a ser impartidos, diseño de medios, selección de estrategia, desempeños y maneras de evaluar la actuación de los educandos.

b. Dimensión institucional

Es importante promover y evaluar la realización de habilidades, experiencias personales y compartidas con el objetivo de capacitar al centro para crecer y desarrollarse de forma independiente, permitiendo así aprender y adaptarse al contexto nacional.

La Unesco (2011) afirma que:

Esta dimensión ayuda a identificar cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución educativa.

Esta dimensión proporciona un marco para organizar y analizar medidas relacionadas con los aspectos estructurales que configuran el estilo de funcionamiento de cada centro educativo. (p.36)

c. c. Dimensión Administrativa

Esta dimensión incluye operaciones y estrategias de gestión de personas, materiales, recursos financieros, procesos técnicos, tiempo, seguridad y limpieza.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero. (Unesco, 2011, p. 36).

d. Dimensión Comunitaria

Según la Unesco (2011):

Esta dimensión se refiere a la forma en que el centro educativo se conecta con la sociedad circundante, teniendo en cuenta su realidad, necesidades y requerimientos; Además, cómo se adapta y apoya la cultura de la sociedad. Asimismo, “hace referencia a la interrelación con las familias, agrupaciones del pueblo, instituciones públicas y privadas, la iglesia, entre otros. La contribución de los mencionados, debe obedecer a un fin que ayude a determinar las acciones estratégicas para el fortalecimiento del nivel educativo. (p. 37)

Instrumentos de gestión

a) Proyecto Educativo Institucional (PEI)

De acuerdo con la Ley General de Educación y su Reglamento N° 28044:

El PEI es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos. (p. 23)

b) El Proyecto Curricular Institucional (PCI)

Esta herramienta identifica los roles de los docentes que documentan los aspectos instructivos de su rol para los estudiantes en la configuración del aprendizaje. Las actividades de aprendizaje en el aula se evalúan según correspondan a los planes a nivel de la institución educativa; es decir, existe una asociación.

A su vez, controla las tareas del docente. El presente documento normativo tiene como objetivo brindar libertad de capacitación, intervenciones sociales y alianzas con otras organizaciones que contribuyan a la mejora de la fuerza laboral educativa. También intenta inculcar hábitos cooperativos en diversas tareas, contextualizar y adaptar los planes de estudio a las necesidades sociales a través de proyectos de aprendizaje. Agregue

abiertamente nuevos datos, implemente varios cambios y utilice recursos y métodos tecnológicos para compartir con colegas.

En suma, este documento viene a ser aquella guía que busca optimizar la acción de enseñar y convertirla en más eficiente, como también implementar talleres para seguir fortaleciendo el rol del maestro, romper lazos de dependencia para promover un modelo pedagógico libre, pero pertinente.

c) Plan anual de trabajo (PAT)

Este documento se construye en función al proyecto institucional con el informe anual. Evidencia el cumplimiento de objetivos propuestos y diseña las acciones u obras a realizar durante el año académico.

De esta manera, la escuela busca la expresión e intervención de cada empleado, así como regula la adecuada distribución de los recursos. Además de eso, las funciones o deberes también pueden crearse de forma secuencial o cronológica y realizarse en un tiempo más corto dependiendo de los objetivos marcados.

Uno de sus rasgos es su integralidad porque busca en sus trabajadores el compromiso y dedicación para cumplir sus funciones, donde la visión institucional es compartida; para tal emplea distintos recursos comunicativos. En fin, su esencia radica en el diseño de equipos para laborar.

d) Reglamento interno (RI)

Según la UNESCO (2011) esta es considerada como:

Una herramienta de guía, que posee los deberes, tareas y funciones de los integrantes de la sociedad educacional. Teniendo en consideración las diferentes leyes legales sobre el caso, los mismos se añaden e igualan según su creación, extensión y estructuración de la organización, los requerimientos internos del

centro educativo, buscando los objetivos organizacionales y moderando las acciones de gestión y orientación en las actividades educativas. (p.59).

Enfoques de la gestión educativa

La conducción de una institución educativa, cual fuera su tipo de gestión, se encuentra sustentada en una concepción teórica, el mismo que encamina la forma de gestión en la institución. Al respecto Alvarado (1998) considera la existencia de tres enfoques de la conducción educativa: el sistémico, burocrático y gerencial.

a) Enfoque sistémico. Se sustenta en relaciones consistentes entre los diversos componentes del campo educativo: currículo, estudiantes, materiales y docentes para lograr las metas planteadas. Este enfoque permite identificar patrones de interacción entre elementos educativos destinados a lograr objetivos comunes y específicos.

b) Enfoque burocrático. Esta gestión presenta ventajas y desventajas. Las ventajas más resaltantes son que los cargos están muy bien definidos, normas muy bien establecidas, permanencia en las responsabilidades. Las desventajas más sobresalientes son la jerarquía vertical, control de cúpulas, normas excesivas, burocratismo extremo y verticalidad que son opuestos a la competitividad. El enfoque considera que el estado es el responsable para satisfacer las necesidades educativas del pueblo. Es por ello que la gestión es fiel reflejo de la administración estatal y ejerce función rectora para el desarrollo de la sociedad.

c) Enfoque Gerencial. Para este enfoque la gestión se encuentra relacionada con la planificación educativa que se plasma en la ordenación sistemática, racional de los proyectos y actividades establecidos. Para ello realizan una distribución adecuada y pertinente de los materiales con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

Objetivos de la gestión educativa

Alvarado (2003) define los siguientes objetivos de la gestión educativa:

- Desarrollar cultura organizativa, democrática y eficiente.
- Conseguir que cada miembro de la institución educativa cumpla con sus funciones.
- Evaluar los resultados del proceso.
- Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos.

Ámbitos de la gestión educativa.

Cobra protagonismo a nivel de los diferentes colegios, donde son visibles los procesos de enseñanza, aprendizaje y vida. Estos espacios muestran todo lo planificado en diversos documentos, incluidos los diseños institucionales, currículos, programas, planes, proyectos, la forma en que los docentes actúan, evalúan y autoevalúan, y finalmente las formas de relación de todo el personal. organización o centro.

Se denomina gestión de procesos porque su tarea es formular las acciones del sistema y organizarlas en cada uno de los subelementos que lo conforman. Su objetivo es brindar servicios eficientes y eficaces a las comunidades a las que sirve o necesitan su atención. Comienza con el trabajo docente a nivel de curso, estandariza el proceso a nivel institucional y, por así decirlo, también controla el proceso de aprendizaje. Esta doble acción potencia el aprendizaje y se mantiene en el tiempo. También intenta tomar medidas para cambiar cualquier dificultad organizativa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.
- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.
- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.
- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

3.2. Variables

V1: Liderazgo directivo

V2: Gestión educativa

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1: Liderazgo directivo	Maureira (2004) considera que es el “es el arte y ciencia para guiar a los miembros de la institución educativa, al logro sostenido de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y del rendimiento académico, cumpliendo funciones establecidas en la institución” (p.19)	Se elaborará un cuestionario sobre liderazgo directivo en base a las dimensiones establecidas.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación orientada al logro de metas Promoción de convivencia Gestión de recursos	Ordinal: Muy pocas veces Algunas veces Frecuentemente Siempre
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Competencias del directivo Gestión de procesos pedagógicos	
Variable 2: Gestión educativa	Para Díaz (2009) “La gestión educativa es como un factor principal del aprendizaje, posee una relación muy importante en la orientación y ejecución de las acciones que van a orientar a lograr fines y objetivos en la institución educativa” (p.54).	Se elaborará un cuestionario sobre gestión educativa en base a las dimensiones establecidas.	Gestión pedagógica	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Gestión administrativa	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia.	
			Gestión institucional	El director mantiene buenas relaciones interpersonales. La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales.	
			Gestión comunitaria	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
				El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias	

3.4. Tipo y nivel de estudio

La presente investigación es de tipo y el nivel es descriptivo.

3.5. Método

Los métodos a través de los cuales se concretará la investigación serán los siguientes:

Método inductivo

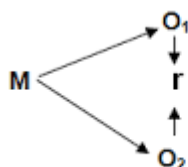
Método deductivo

Método analítico

Método sintético

3.6. Diseño de investigación

La investigación que se planifica desarrollar se concretará mediante el diseño correlacional.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

Población

En la presente investigación se tiene como población a 50 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Huanta.

Muestra.

De acuerdo a Hernández, et al. (2010) sostiene que es una extracción del conjunto de los participantes con la finalidad de aplicar los instrumentos y generalizar en ellas,

razón por el que es necesario una selección correcta debida a que es la expresión de la población.

Muestreo.

La muestra en esta investigación está conformada por 50 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Huanta.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de la información se hace uso de las siguientes técnicas e instrumentos.

3.8.1. Técnica

En la investigación utilizó como técnica la encuesta.

3.8.2. Instrumento:

La recolección de información en la presente investigación se realizará mediante el cuestionario.

3.8.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre gestión pedagógica
Autor	Elita Veronika Salinas Erazo (Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013)
Adecuación	Carmeli Laines Aguilar (2018)
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer el nivel de gestión pedagógica
Dimensiones	currículo estrategias metodológicas y didácticas Evaluación de los aprendizajes uso de materiales
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de expertos con una puntuación de 0,85% de validez.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad (.982)
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre liderazgo del director
Autor	Delia Solorzano Córdor (Universidad César Vallejo (2017)
Adecuación	Carmeli Laimes Aguilar (2018)
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer el nivel de liderazgo del director
Dimensiones	Trabajo en equipo Organización Participación comunitaria
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de expertos con una puntuación de 0,75% de validez.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad (.812)
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

Toda investigación cuantitativa, con la finalidad de garantizar y cumplir con el rigor científico, debe someter los instrumentos a un proceso de validez recurriendo para ello a la opinión de expertos, quienes luego de cumplir con el procedimiento de revisión y corrección emiten las correspondientes opiniones. En el caso de la presente investigación estos fueron sometidos a juicio de tres expertos quienes emitieron los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											82%	

Los expertos, luego del análisis de los instrumentos consideran que estos presentan una validez del 85%, con lo que se determina que son instrumentos válidos. .

3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

Concluido el proceso de validez, los instrumentos fueron aplicados a un grupo piloto de 10 docentes, estos resultados posteriormente fueron procesados mediante la prueba Alpha de Crombach siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

La prueba Alpha de Cronbach presenta un resultado de 0,940 con el se demuestra que el instrumento sobre liderazgo directivo es muy confiable. .

Prueba de confiabilidad sobre gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	30

La prueba Alpha de Cronbach presenta un resultado de 0,809 con el se demuestra que el instrumento sobre gestión educativa es muy confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los instrumento fueron aplicados en un solo momento y los resultados fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 25. A través de este programa los resultados fueron sometidos a la correspondiente prueba de hipótesis. En ese sentido, los resultados fueron sometidos a la prueba Tau b de Kendall debido a que los datos se encontraban en escala ordinal y con valores en tabla cuadrática.

3.11. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se cumplió de manera positiva el respeto a la ética en el campo de la investigación, por ello es que se solicitó la correspondiente autorización a los directores de las instituciones educativas. Asimismo, durante la redacción y el uso de las citas, estas han sido redactadas de acuerdo a las normas APA por lo que el respeto al derecho de autoría es irrenunciable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

		Gestión			Total
		Nunca	Pocas veces	Siempre	
Liderazgo	Nunca	8 14,5%	0 0,0%	0 0,0%	8 14,5%
	A veces	0 0,0%	33 60,0%	0 0,0%	33 60,0%
	Siempre	0 0,0%	6 10,9%	8 14,5%	14 25,5%
Total		8 14,5%	39 70,9%	8 14,5%	55 100,0%

Los resultados de la Tabla 1 muestran que el 60,0% (33) de los docentes cree que el buen liderazgo ocurre sólo ocasionalmente en sus instituciones educativas, mientras que el 70,9% (39) de los docentes cree que el buen liderazgo rara vez existe en sus instituciones educativas, gestión educativa. Con base en estos resultados, se puede decir que el liderazgo gerencial convencional está directamente relacionado con el liderazgo pedagógico convencional.

Tabla 2

Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

		Pedagógica			Total
		Nunca	Pocas veces	Siempre	
Liderazgo	Nunca	8 14,5%	0 0,0%	0 0,0%	8 14,5%
	A veces	0 0,0%	29 52,7%	4 7,3%	33 60,0%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	14 25,5%	14 25,5%
Total		8 14,5%	29 52,7%	18 32,7%	55 100,0%

El análisis de los resultados presentados en la Tabla 2 revela que el 60,0% (33) de los docentes cree que el buen liderazgo sólo se observa ocasionalmente en su institución. Por otro lado, el 52,7% (29) de los docentes cree que pocas veces se observa una buena gestión educativa en su institución. Con base en estos resultados, podemos decir que el liderazgo normal está directamente relacionado con el liderazgo educativo normal.

Tabla 3

Liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

		Institucional			
		Nunca	Pocas veces	Siempre	Total
Liderazgo	Nunca	8	0	0	8
		14,5%	0,0%	0,0%	14,5%
	A veces	0	32	1	33
		0,0%	58,2%	1,8%	60,0%
	Siempre	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	25,5%	25,5%
Total		8	32	15	55
		14,5%	58,2%	27,3%	100,0%

El análisis de los resultados presentados en la Tabla 3 muestra que el 60,0% (33) de los docentes piensa que el buen liderazgo sólo se observa ocasionalmente en sus instituciones educativas; Por otro lado, el 58,2% (29) de los docentes cree que no se sigue una buena gestión institucional en sus instituciones educativas. Con base en estos hallazgos, se puede decir que el control del control rutinario está directamente relacionado con el control de las instrucciones rutinarias.

Tabla 4

Liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

		Administrativa			Total
		Nunca	Pocas veces	Siempre	
Liderazgo	Nunca	8 14,5%	0 0,0%	0 0,0%	8 14,5%
	A veces	0 0,0%	33 60,0%	0 0,0%	33 60,0%
	Siempre	0 0,0%	2 3,6%	12 21,8%	14 25,5%
Total		8 14,5%	35 63,6%	12 21,8%	55 100,0%

Al observar los resultados presentados en la Tabla 4, vemos que el 60.0% (33) de los docentes cree que un buen liderazgo gerencial sólo se observa en ocasiones en sus instituciones educativas; Por otro lado, el 63,6% (35) de los docentes afirmó que rara vez existe una buena gestión administrativa en sus instituciones educativas. En base a estos resultados se puede afirmar que un regular liderazgo directivo se encuentra directamente relacionada con una regular gestión administrativa.

Tabla 5

Liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.

		Comunitaria			Total
		Nunca	Pocas veces	Siempre	
Liderazgo	Nunca	8 14,5%	0 0,0%	0 0,0%	8 14,5%
	A veces	0 0,0%	33 60,0%	0 0,0%	33 60,0%
	Siempre	0 0,0%	4 7,3%	10 18,2%	14 25,5%
Total		8 14,5%	37 67,3%	10 18,2%	55 100,0%

Los resultados presentados en la Tabla 5 muestran que el 60,0% (33) de los docentes cree que las buenas habilidades de liderazgo sólo se ven ocasionalmente en sus instituciones educativas. Por otro lado, el 67,3% (37) de los docentes cree que pocas veces se ve una buena gestión comunitaria en sus instituciones educativas. Con base en estos resultados, podemos ver que las habilidades de liderazgo habituales están directamente relacionadas con la gestión comunitaria habitual.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión educativa.

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado, asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,843	,057	6,348	,000
N de casos válidos	55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

De acuerdo a los valores que muestra el estadígrafo Tau b de kendall se observa un valor igual a 0,843 que permite determinar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables que se investigan. Asimismo, se observa un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . En consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,901	,046	9,586	,000
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados presentados por el estadístico Tau b de Kendall muestran un valor de 0,901, que es una relación muy buena y directa que se puede establecer. De manera similar, observamos $p=0,000$ y $<0,05$, lo que nos permite rechazar Ho y aceptar Ha. La razón de esto es la conclusión de que existe una relación significativa entre el liderazgo empresarial y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas en el nivel de educación básica.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.3.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

4.2.3.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.3.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.3.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión institucional.

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,973	,027	10,428	,000
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Analizando los resultados presentados por el estadístico Tau b de Kendall se observa un valor de 0,973, lo que determina la existencia de una muy buena y directa relación. De manera similar, observamos $p=0,000$ y $<0,05$, lo que nos permite rechazar Ho y aceptar Ha. Como resultado, se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo empresarial y la gestión organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión administrativa.

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,945	,037	8,726	,000
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En los resultados obtenidos mediante el estadístico Kendall Tau b se observa un valor de 0.954, lo que determina la existencia de una muy buena y directa relación. De manera similar, observamos $p = 0,000$ y $< 0,05$, por lo que se rechaza Ho y se acepta Ha. La razón de esto es la conclusión de que existe una relación significativa entre el liderazgo

directivo y la gestión en las instituciones educativas públicas en la etapa de educación primaria.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

4.2.5.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria.

4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.5.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo directivo y la gestión comunitaria.

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,893	,049	7,369	,000
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Según los resultados del estadístico Tau b de Kendall se observó un valor de 0,893, lo que indica la existencia de una relación muy buena y directa. De manera similar, observamos $p = 0,000$ y $< 0,05$, por lo que se rechaza Ho y se acepta Ha. Se concluye que

existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel primaria.

4.3. Discusión

En estos últimos años se viene implementando un conjunto de políticas educativas con la finalidad de mejorar la calidad educativa en nuestro país, a pesar de ello, los niveles de la educación primaria vienen siendo cuestionados debido a que no se encuentran en los niveles óptimos deseados y que no guardan relación con la inversión realizada por el Ministerio de Educación plasmado en un conjunto de capacitaciones, diplomados y especialización.

En la realidad actual se observa que en muchas instituciones educativas los directores no tienen la debida ascendencia en la conducción de las mismas, que se reflejan en la calidad de la gestión educativa que vienen desarrollando y que estos en la actualidad no alcanzan los niveles deseados debido a factores como el autoritarismo, designación de responsabilidades institucionales basadas en el amiguismo antes que en la calidad profesional de los mismos, quebrantamiento de la unidad institucional, clima interno hostil, sumados al empirismo en la conducción de la institución, puesto que muchos de los directivos vienen siendo designados sin experiencia y la capacitación en la conducción de las instituciones educativas en el marco de la nueva tendencia de la gestión educativa.

Esta realidad descrita es sumamente preocupante, es así que se desarrolla la presente investigación buscando conocer el estado actual de las variables liderazgo directivo y gestión educativa, así como determinar la relación que existe entre estas variables en el distrito de Huanta, por lo que se ha elaborado y aplicado instrumentos para la recopilación de datos y que estos fueron posteriormente procesados con la finalidad de determinar la relación existente entre las variables mencionadas.

Los resultados obtenidos utilizando el estadístico Kendall Tau b sugieren que existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria

Similar resultado se obtuvo en la investigación desarrollada por Valencia, (2017) quien luego del proceso de investigación concluye que la existe relación directa entre la gestión educativa el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel de educación inicial.

Los resultados obtenidos se encuentran respaldados por la investigación realizada por Valencia, (2017) quien concluye que los resultados indican que, existe una directa relación entre gestión educativa y el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel de educación inicial.

CONCLUSIONES

Se evidencia una estrecha relación significativa entre liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

Se evidencia relación significativa entre liderazgo directivo y gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

Según la investigación se verifica la relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

Se muestra una estrecha relación significativa entre liderazgo directivo y gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta – 2019.

RECOMENDACIONES

Para líderes de instituciones de educación primaria: Fortalece tus habilidades de liderazgo en las nuevas tendencias del liderazgo educativo, con el objetivo de contribuir a la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Instruir a los directores de escuelas primarias de la ciudad de Huanta para que gestionen su educación en el marco del buen desempeño directivo.

En cuanto a los docentes de las instituciones de educación primaria de la ciudad de Huanta, tendrán una actitud constructiva y reflexiva para contribuir a mejorar la gestión educativa en sus instituciones educativas.

Docentes de instituciones de educación primaria de la ciudad de Huanta buscan la unidad institucional contribuyendo al desarrollo del liderazgo educativo y en ese marco, contribuir a mejorar la calidad de la educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeyda Sáenz, Rolando m. y Almeyda Tarazona, José a. (2005): *Gerencia Estratégica Educativa*. Edit. Mv Fénix E.I.R.L. Lima, Perú
- Alvarado, O (2006) *Gestión Educativa* Editorial. 1era Edición. San Marcos.Lima, Perú.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer
- Bolívar, A. (2011). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de Educación*, (339), 119-146.
- Casas, M. L. (2008). Introducción a la metodología de la investigación en bioética: sugerencias para el desarrollo de un protocolo de investigación cualitativa interdisciplinaria. *Acta bioethica*, 14(1), 97-105. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000100013>
- Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DF: Mc Graw Hill. B. Publica de Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*: MC Graw. Hill. Bogotá
- Hunt B. (2009) *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Díaz, H. (2013). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima, Perú: Edit. UNMSM. Lima.
- Díaz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista*. Cuenca: Colección Humanidades.

- Maureira, O. (2004). "El Liderazgo: Factor de Eficacia Escolar, hacia un Modelo Causal".
Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en
Educación. Volumen. 2, N°. 1. España. (Pp.1-20)
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño docente. Dirección general de Desarrollo
Docente. Lima:MINEDU: recuperado de
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marcode-buen-desempeno-docente.pdf>.
- MINEDU. (2014) Marco del buen desempeño directivo .Lima :MINEDU
- Madrigal, B. (2011). Liderazgo y aprendizaje. México: Mc Graw-Hill Interamericana
Editores.
- Minedu (2015) Marco para la Buena dirección y el Liderazgo escolar.Chile
- Minedu. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima,
Perú: Ministerio de Educación.
- Rico, A.D. (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente
en la educación superior en Colombia. Sophia 12(1): 55-70..
- Rodriguez, R. (2007). Gerencia Educativa. Editorial La muralla.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006). Bases del liderazgo en educación. Santiago (Chile):
OREALC/UNESCO.
- Raxuleu A. I (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio
realizado con directores, docentes y 37 estudiantes de tercero básico de
Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio
de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.). Tesis de grado
Universidad Rafael Landívar- Facultad de Humanidades - Licenciatura en
Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas.
- Quetzaltenango Rivera, Y. D.C., & Aparicio, C. (2020). Características de las
prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que

favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>

Vásquez, M. J. (2012) Incidencia de la convivencia escolar en la gestión educativa de un establecimiento JUNJI, según los propios actores educativos. Tesis de maestría. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Uribe-Prado, J. F. (2008). Psicología de la salud ocupacional en México. México: UNAM.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo Gestión Orientación</p> <p>Variable 2: Gestión Educativa Dimensiones: Pedagógica Institucional Administrativa comunitaria</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 50 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Huanta. Muestra: 50 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Huanta. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>primaria de la ciudad de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta?</p>	<p>administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p>	<p>instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta.</p>		

Anexo 2

Cuestionario sobre liderazgo directivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado maestro (a), el presente instrumento es parte de una investigación sobre el liderazgo directivo y gestión educativa; por lo que solicitamos su colaboración respondiendo de manera sincera a los Ítems formulados, puesto que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa una sola respuesta.

Valoración: (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

No	ITEMS	1	2	3
	CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES			
1	Identifica las características de su entorno institucional.			
2	Diagnostica las características de su entorno familiar y social.			
3	Realiza un análisis reflexivo respecto de las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.			
4	Convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.			
5	Establece metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.			
6	Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes.			
7	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			
8	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes.			
9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.			
10	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.			
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			

12	Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.			
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS.			
13	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa.			
14	Promueve la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.			
15	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.			
16	Promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
17	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de las y los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.			
18	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
19	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta.			
20	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
21	Conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional.			
22	Conoce y analiza los elementos del sistema curricular, entre ellos, el marco curricular regional, los mapas de progreso y las rutas del aprendizaje.			
23	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje.			
24	Monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria.			
25	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.			

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Anexo 3*Cuestionario sobre gestión educativa*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

DE LA EDUCACIÓN

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE GESTIÓN
EDUCATIVA**

PRESENTACIÓN

Estimado docente presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Gestión Educativa que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3=	Siempre
2=	Pocas veces
1=	Nunca

ITEMS		Siempr e	Pocas veces	Nunc a
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1.	El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE.			
2.	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.			
3.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			
4.	El director promueve la innovación y capacitación del docente.			
5.	El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje.			

6.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
7.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
8.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		Siempre	Pocas veces	Nunca
9.	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes.			
10.	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.			
11.	El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad.			
12.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
13.	La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa.			
14.	La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular.			
15.	La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión.			
16.	La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa .			
17.	El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas.			
18.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Siempre	Pocas veces	Nunca
19.	El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones.			
20.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
21.	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente.			
22.	El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.			
23.	El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.			

24.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
25.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes			
26.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
	Establece metas y responsabilidades claras para el equipo docente y el personal administrativo			
DIMENSIÓN COMUNITARIA		Siempre	Pocas veces	Nunca
27.	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE			
28.	El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa.			
29.	El director busca aliados con instituciones estatales, municipalidades, eclesiásticas, órganos civiles, etc.			
30.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			

Gracias por tu colaboración

Anexo 4*Prueba de confiabilidad sobre liderazgo directivo***Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	165,20	301,067	,722	,987
ITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843
ITEM16	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM17	165,20	301,067	,722	,911
ITEM18	165,00	300,667	,745	,963
ITEM19	165,30	296,011	,766	,988
ITEM20	165,20	288,178	,886	,952
ITEM21	165,10	296,989	,936	,934
ITEM22	167,30	314,678	-,038	,944
ITEM23	165,20	301,067	,722	,943
ITEM24	165,00	300,667	,745	,933
ITEM25	165,20	288,178	,886	,989

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

Anexo 5

Prueba de confiabilidad sobre gestión educativa

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	81,70	59,567	,150	,800
IITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814
ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	94,40	58,267	,359	,804
ITEM16	83,70	59,567	,150	,802
ITEM17	84,50	57,611	,314	,845
ITEM18	84,80	56,400	,405	,803
ITEM19	83,60	48,933	,874	,784
ITEM20	83,50	52,278	,857	,810
ITEM21	95,50	58,722	,309	,805
IITEM22	83,50	57,611	,314	,811
ITEM23	84,60	54,489	,651	,821
ITEM24	83,90	58,544	,139	,812
ITEM25	85,60	57,822	,307	,815
ITEM26	94,40	58,267	,359	,804
ITEM27	83,70	59,567	,150	,802
ITEM28	83,50	57,611	,314	,811
ITEM29	84,60	54,489	,651	,821
ITEM30	84,60	56,711	,326	,833

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	30

**UNSCH****ESCUELA DE
POSGRADO**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 153-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la Escuela de Posgrado - UNSCH; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

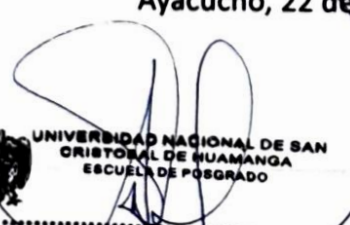
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Vellin Navarte Ruiz
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	24% de similitud
N° DE TRABAJO	2173995144
FECHA	22-sept.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de setiembre del 2023.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019

por Vellin Nalvarte Ruiz

Fecha de entrega: 22-sep-2023 03:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2173995144

Nombre del archivo: TESIS_nalvarte_final.docx (504.6K)

Total de palabras: 12617

Total de caracteres: 71879

Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria de la ciudad de Huanta - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	17%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0563-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 08:00. am. de 25 de Agosto de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE HUANTA - 2019**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Vellin NALVARTE RUIZ**. Teniendo como asesor al **Mg. Alberto Alfredo PALOMINO RIVERA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quispe (19)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	x
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Vellin NALVARTE RUIZ** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9:30 am hrs. Se levanta la sesión:

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:30 am hrs. Del 25 de agosto 2023.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR
Miembro

.....
Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

Falto Dra. Brunihda A. Acosta Melchor