



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo directivo y gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 Nuevo
San Juan, Año 2022**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de la Educación

Autor

Sánchez Oyola, Delcy Noemi

Asesora

Dra. Condor Peraldo, Tania Mirtha

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Delcy Noemí Sánchez Oyola	15641393	15-08-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Tania Mirtha Córdor Peraldo	41544567	0000-0002-0477-4068
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Daniel Lecca Ascate	15731334	0000-0001-5758-2521
Jorge Alberto Palomino Way	15599204	0000-0003-2514-4572
María Elena Pacheco Romero	40252146	0000-0002-8941-4984

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GERENCIA EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20340 NUEVO SAN JUAN, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GERENCIA EDUCATIVA EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20340 NUEVO SAN JUAN, AÑO 2022**

DELCY NOEMI SANCHEZ OYOLA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. Tania Mirtha Condor Peraldo

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO**

2023

DEDICATORIA

A mis padres por su amor y dedicación y a todos mis familiares que ha estado motivándome en continuar mis estudios de posgrado.

DELICY NOEMI SANCHEZ OYOLA

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la institución por brindarme su tiempo en el proceso de ejecución de mi estudio.

A mi asesora por su acompañamiento y a los miembros del jurado por su calidad y ética profesional.

DELCY NOEMI SANCHEZ OYOLA

ÍNDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitaciones del estudio	17
1.6 Viabilidad del estudio	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	31
2.5 Hipótesis de investigación	32
2.5.1 Hipótesis general	32
2.5.2 Hipótesis específicas	32
2.6 Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA	34
3.1 Diseño metodológico	34
3.1.1. Enfoque de la investigación	34

3.1.2. Tipo de investigación	34
3.1.3. Diseño de la investigación	34
3.1.4. Nivel de investigación.	35
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 Población	35
3.2.2 Muestra	35
3.3 Técnicas de recolección de datos	36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	37
3.5 Matriz de consistencia (anexo 03)	37
CAPÍTULO IV	38
RESULTADOS	38
4.1 Análisis de resultados	38
CAPÍTULO V	47
DISCUSIÓN	47
5.1 Discusión de resultados	47
CAPÍTULO VI	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS	50
7.1 Fuentes bibliográficas	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	33
Tabla 2.	33
Tabla 3 <i>Nivel alcanzado en la “Liderazgo directivo”</i>	38
Tabla 4. <i>Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de “Liderazgo directivo”</i>	39
Tabla 5. <i>Nivel alcanzado en la dimensión “Gerencia educativa”</i>	40
Tabla 6. <i>Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de “Gerencia educativa”</i>	40
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad de las variables Liderazgo directivo – Gerencia educativa</i>	41
Tabla 8. <i>Correlación de las variables Liderazgo directivo – Gerencia educativa</i>	42
Tabla 9 . <i>Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión educativa</i>	43
Tabla 10. <i>Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión institucional</i>	44
Tabla 11. <i>Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión administrativa</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. “Distribución porcentual de docentes según la variable Liderazgo directivo”	38
Ilustración 2. “Distribución porcentual de docentes según las dimensiones de Liderazgo directivo”	39
Ilustración 3. Distribución porcentual de docentes según las dimensiones de Gerencia educativa.....	40
Ilustración 4. “Distribución porcentual de docentes según las dimensiones de Liderazgo directivo”	41
Ilustración 5. Diagrama de dispersión entre Liderazgo directivo y Gestión educativa.	44
Ilustración 6. “Diagrama de dispersión entre Liderazgo directivo y Gestión institucional”	45
Ilustración 7. Diagrama de dispersión entre Liderazgo directivo y Gestión institucional. .	46

RESUMEN

El estudio “Liderazgo directivo y gerencia educativa en la institución educativa N° 20340 Nuevo San Juan, año 2022” planteándose como objetivo de establecer la relación entre ambas variables liderazgo directivo y gerencia educativa en docentes de la mencionada institución en el periodo 2022. La metodología pertenece al enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y por no manipular variables corresponde al diseño no experimental. La muestra fue de tipo censal con 17 docentes a los cuales se le aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados demuestran que en cuanto al liderazgo directivo, los docentes manifestaron que, si existe en un 86%, en cuanto a gerencia educativa los docentes manifestaron que si existe en un 90%, llegando a la conclusión que existe una correlación positiva entre las variables liderazgo directivo y gerencia educativa de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,789$ y un valor $= 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

Palabras claves: Liderazgo directivo, gerencia educativa, docentes.

ABSTRACT

The study "Directive leadership and educational management in the educational institution No. 20340 Nuevo San Juan, year 2022" considering the objective of establishing the relationship between both variables directive leadership and educational management in teachers of the aforementioned institution in the period 2022. The methodology It belongs to the quantitative, correlational level approach and because it does not manipulate variables it corresponds to the non-experimental design. The sample was of the census type with 17 teachers to whom the survey technique and two questionnaires were applied as instruments. The results show that in terms of managerial leadership, the teachers stated that, if it exists in 86%, in terms of educational management, the teachers stated that it does exist in 90%, reaching the conclusion that there is a positive correlation between the variables. directive leadership and educational management of the Educational Institution No. 20340 "Nuevo San Juan" finding a coefficient of relationship $r = 0.789$ and a value $= 0.000$ less than the level of significance $\alpha = 0.05$ and of high intensity.

Keywords: Directive leadership, educational management, teachers.

INTRODUCCIÓN

El líder es la persona que tiene la capacidad de influir en los demás que se encuentran en su entorno, es quien toma las iniciativas para gestionar, promover e incentivar el trabajo en equipo de toda la comunidad educativa. En el sector educativo el líder en la institución educativa es el director el cual debe comportarse de modo destacado y sobresaliente para que pueda encabezar un grupo de personas ya que su liderazgo es de importancia en la calidad de gerencia educacional de la institución.

El estudio se ha realizado con la finalidad de observar la correlación entre el nivel de liderazgo del directivo y la calidad de gestión en la institución, para lo cual se desarrolló en los siguientes capítulos:

Capítulo I. Se aborda el problema de estudio de las variables liderazgo directivo y gerencia educativa, formulando el problema general y específico, de la misma manera el objetivo general y específicos, la justificación y viabilidad del estudio.

Capítulo II. Se aborda los antecedentes nacionales e internacionales en cuanto a las variables, las bases teóricas y filosóficas en las que se sustentan, las defunciones conceptuales de los relevante, la hipótesis general y específica terminando en la operacionalización de la variable.

Capítulo III. Se aborda el diseño metodológico, la población, muestra la técnica e instrumento, así como la técnica para el procesamiento de la información.

Capítulo IV. Se abordan los resultados, el análisis y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V. Se aborda la discusión del estudio de acuerdo a los resultados comparando con otros estudios.

Capítulo VI. Se abordan las conclusiones y recomendaciones del estudio en relación a las conclusiones.

Capítulo VII. Se presentan las referencias y los anexos del estudio.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación en América Latina se encuentra atravesando una crisis educativa luego de la pandemia producida por COVID – 19, el cual preocupa a todos los países que lo conforman. Para enero del año 2020 se tenía conocimiento que el 53% de estudiantes no comprendían lo que leían, luego de la pandemia se estima que esta cifra aumentó al 63% en este indicador (Saavedra, 2021) los cuales equivalen a 7,6 millones de estudiantes de educación pobres en aprendizaje (Banco Mundial, 2021), revertir estos efectos tiene que ser una tarea inmediata donde las instituciones educativas con todos sus miembros pongan todos sus esfuerzos en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Las instituciones educativas son la principal entidad encargada de desarrollar habilidades cognitivas, socioemocionales, físicas y comunicativas en los estudiantes de todos los niveles educativos, donde el principal actor para que esto se desarrolle con normalidad y en cumplimiento de las normas que rigen la educación de cada país es el director. El director es el responsable de la gestión escolar el cual debe brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa convirtiéndolo en líder de la conducción y articulación de todos los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales siendo necesario para ello que se encuentre capacitado para el desempeño de su labor.

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo del directivo es un factor importante para el desarrollo de los aprendizajes de los y las estudiantes, tal es el caso que “cuando las tareas del/de la director/a se orientan por el liderazgo pedagógico y la promoción de los aprendizajes en la escuela, su actividad tiene un impacto positivo sobre el rendimiento académico de las y los estudiantes” (MINEDU, 2021, pág. 4), este impacto positivo se muestra en todas las instituciones educativas al margen de las condiciones de pobreza que presenten.

Los cambios sociales producidos a nivel mundial demandan reformar la educación y el papel que cumplen sus miembros, tal es el caso de los directivos que ha cambiado sus roles de acuerdo a las exigencias educativas ya que solo limitarse a las funciones administrativas es insuficiente para el logro de conocimientos de los estudiantes.

La gestión escolar se encuentra liderado por los directivos de la institución educativa, los cuales cumplen dos funciones elementales, una de ellas es la función administrativa donde el director se encarga de la fase operacional cuyas responsabilidades son la planificación, organización, coordinación y evaluación que se lleva a cabo en las instituciones; la otra función es la pedagógica que se encuentra centrado en las buenas prácticas pedagógicas cuyo fin es incrementar los resultados del aprendizaje de los estudiantes en referencia al año anterior.

De acuerdo a las afirmaciones anteriores las instituciones educativas requieren directivos que encaminen los logros de aprendizaje de los estudiantes, para ello se debe de contar con directivos líderes que tengan buenas relaciones con la comunidad educativa y que motiven a sus docentes al trabajo eficiente dentro de un clima laboral armonioso, cumpliendo su papel de articular, conducir y facilitar un conjunto de procesos al interior de la institución.

La calidad de la institución educativa se encuentra supeditado a la calidad del equipo directivo, las funciones acertadas que desempeñe el líder pueden tener consecuencias positivas en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, así como también desempeños óptimos por parte de los docentes y una buena relación con todos los miembros de la comunidad educativa, es por ello que se realiza el presente estudio con la finalidad de conocer sobre la percepción que tienen los maestros de la institución educativa N° 20340 "Nuevo San Juan" sobre el liderazgo de sus directivos y cómo está se puede relacionar con el tipo de gerencia que se desarrolla.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

La investigación es de real importancia porque sirve para conocer la relación que existe entre liderazgo directivo y la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", lo cual permitirá tener datos precisos que pueden servir para realizar estudios posteriores.

Relevancia Social

Los resultados y conclusiones del estudio permitirán comprender los niveles de liderazgo educativo en el cual se encuentra la institución educativa de igual manera permitirá conocer el nivel de gerencia educativa y a partir de ello proponer mejoras para que la entidad se conduzca de manera óptima y eficaz al servicio de la educación.

Implicaciones prácticas

El estudio tiene implicaciones prácticas que servirán como base para investigadores interesados en profundizar las variables desde los resultados que presente el estudio.

Valor teórico

La investigación comprende la revisión de la literatura, de enfoques teóricos y de documentos que nos brinden informaciones sobre las variables del liderazgo directivo y la gerencia educativa, como también la relación entre ambas los cuales servirán de sustento teórico para futuros estudios.

Utilidad metodológica

Permite contar con instrumentos que pueden ser tomados en futuros estudios en relación a las variables desarrolladas.

1.5 Delimitaciones del estudio

Poblacional. Su desarrollo alcanza a docentes de la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan".

Temporal. El desarrollo en el segundo semestre escolar, correspondiente al 2022.

Espacial. El desarrollo se desarrolla en las instalaciones de la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan"

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio se considera viable para ser ejecutado ya que cumple con las siguientes solicitudes:

Técnica: Cumple con el marco normativo del reglamento de posgrado.

Ambiental: No afecta el medio ambiente en el desarrollo.

Financiera: Es autofinanciado por el investigador.

Social: Cuenta con asesores en los aspectos pedagógicos, estadístico y metodológicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Asqui & Cercado (2018) realizaron la investigación “Influencia del liderazgo en la gestión de la gerencia educativa. Diseño de una guía de liderazgo” que cuenta con el objetivo de examinar la influencia entre ambas variables a través de un estudio de campo y bibliográfico para diseñar una guía de liderazgo orientado al directivo a un buen desempeño. aplicando una metodología de enfoque cuantitativo – cualitativo de tipo descriptiva. Utilizando como instrumento una encuesta aplicada con una encuesta para los docentes y estudiantes de la institución Dieciocho de Agosto, de una población de 188 personas se obtuvo una muestra de 80 personas entre ellas 3 directivos, 12 docentes y 65 estudiantes. La investigación llegó a la conclusión que existe coincidencia en la importancia de tener una guía de orientación del liderazgo con la finalidad de mejorar la gestión en la institución, el desempeño que ejerza logrará una buena marcha en los procesos de clima organizacional.

Guadamud-Lorenti, Llerena, Morán-Peña, & Egüez-Cevallos (2021) desarrollaron la investigación “Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo” el objetivo fue establecer la incidencia entre ambas variables con la finalidad de mejorar el clima institucional. La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta donde se pudo extraer una muestra no probabilística de 132 personas entre ellas 120 docentes y 12 administrativos. Finalmente, esta investigación concluye que, si existe una influencia entre la gestión educativa, el liderazgo, la organización, administración, planificación, respeto, clima, motivación y los procesos educativos que forman parte del liderazgo educativo.

Carriel (2020) realizó la investigación “Liderazgo en la Gestión Administrativa de las Escuelas de Educación Básica de la Coordinación Zonal 5 – Distrito 12d05 Palenque - Vinces” donde su objetivo fue precisar los tipos de liderazgo que existe en la gestión

administrativa de la institución en mención, utilizando una metodología de enfoque cuantitativa de tipo observacional – transversal. La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta a los docentes. De una población de 764 personas se extrajo una muestra de 256 entre docentes, personal administrativo y personal de servicio. Al término de esta investigación, Carriel llegó a la siguiente conclusión que, quien lleve el liderazgo de la institución debe instaurar mecanismos que conformen el sistema educativo institucional establecidos en la necesidad de la comunidad educativa, el estudio también concluye la necesidad de tener una guía con planteamientos claros para los docentes que les permita realizar su labor de manera eficiente.

Montiel & Bracho, (2018) “El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas” esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación de ambas variables en los directivos de las escuelas básicas, utilizando una metodología de tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental. Cuenta con una muestra probabilística, realizándose un censo a 115 personas entre ellas personal docente y directivo. Esta investigación concluye que, a más desarrollo liderazgo directivo aumentara la gestión gerencial en los directivos que se encuentran a cargo de la institución.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Maya (2022) desarrollo la investigación “Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021” esta tuvo el objetivo de establecer una relación entre ambas variables en distintas instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 06 del distrito de Vitarte. Realizó una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, con diseño descriptivo correlacional, no experimental. Este estudio cuenta con dos variables Liderazgo Educativo y gestión pedagógica, cuenta con una muestra de 116 docentes la cual se le aplicó una encuesta por cada variable. Los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión que existe relación igual a 0,188 con nivel de significancia de 0,05 relacionándose significativamente ambas variables.

Rivas (2021) “Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020” planteando su objetivo de establecer una relación entre ambas variables en la institución educativa del Callao, aplicó una investigación de método deductivo – no

experimental, nivel descriptivo aplicándose una encuesta por cada variable, liderazgo directivo y gestión pedagógica. Esta investigación tuvo una muestra de 77 docentes con un cuestionario de instrumento. Se concluye que existe una relación positiva alta entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de una institución del Callao.

Vallejo (2021) la pesquisa “Liderazgo directivo y gestión educativa en una Institución Educativa de Durán, 2020” tiene como objetivo establecer si existe una relación entre las variables en mención, aplicando para ello una metodología de enfoque cuantitativa, de diseño descriptivo - no experimental. El estudio estuvo conformado por dos variables, la primera cuenta con dimensiones de responsabilidades del directivo, autonomía y promoción del liderazgo, la segunda variable gestión educativa que cuenta con las dimensiones pedagogía curricular, participación social, organización y administración. Esta investigación tuvo como muestra 53 persona conformadas por 26 mujeres y 27 varones entre ellas docentes, directivos y administrativos. Los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión que hay relación positiva alta con $Rho = 0,686$ con escala de significancia $p = 0,0000$ inferior a ($p < 0,05$) entre liderazgo directivo y gestión educativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

Definición

Es el trabajo de influenciar en otros actores para articular y conseguir el logro de metas en las instituciones educativas, esta práctica es conocida como “la práctica del mejoramiento. Desde esta perspectiva de práctica, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada” (MINEDUC, 2019, pág. 28). El líder es la persona que tiene la capacidad de influir en los demás que se encuentran en su entorno, es quien toma las iniciativas para gestionar, promover e incentivar el trabajo en equipo en toda la comunidad educativa.

De la misma forma Jone & George (2006) declaran que el liderazgo directivo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (pág. 231)

El líder en la escuela es el director el cual debe comportarse de modo destacado y sobresaliente para que pueda encabezar un grupo de personas ya que su liderazgo “otorga

gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones” (Collao, 1997, pág. 114) así mismo “es la influencia para el logro de un fin valioso” (Siliceo, Angulo, & Siliceo, 2001, pág. 32) asumiendo que el buen líder tiene una influencia positiva en toda las personas que laboran en la institución educativa.

El líder de una institución educativa tiene la capacidad de influir en los docentes para “motivarlas e inspirarlas para que encaminen sus acciones al cumplimiento del objetivo del grupo. El liderazgo es una influencia interpersonal que se ejerce en una situación presentada y es dirigida por medio de la comunicación humana para el logro los objetivos” (Gutierrez, 2017), a partir del liderazgo “se derivan consecuencias para los estudiantes y para toda la organización, las que se pueden reflejar en sus resultados de aprendizaje, medios por pruebas estandarizadas o por la percepción de autoeficacia que tienen los integrantes del centro escolar” (Garay, 2015, pág. 434).

En conclusión, el liderazgo directivo es un conjunto de acciones que posee el personal encargado de realizar las gestiones en una institución educativa, el cual tiene la capacidad de influir en los miembros de la comunidad educativa.

Dimensiones de liderazgo directivo

El liderazgo directivo es un proceso de influencia cuya finalidad es el logro de metas conjuntas de la institución educativa en favor de los estudiantes. Para MINEDU (2015) los directivos “deben ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige; rol que implica asumir nuevas responsabilidades centradas en el logro de aprendizajes de los estudiantes” (p. 177). El estudio cuenta con tres dimensiones que describen las características más destacadas del directivo y su liderazgo en el grupo pedagógico:

- **Control:** Para Chiavenato (2004) este aspecto en la dirección de una institución hace referencia a “comprobar si todas las etapas de proceso marchan de conformidad con el plan adoptado, las instrucciones transmitidas y los principios establecidos, con el objetivo de ubicar las debilidades y los riesgos para rectificarlos y evitar que se repitan.” (p.105), este proceso está relacionado al control de monitoreo y supervisión de la gestión pedagógica en la institución, cuya función es recoger los resultados de

los objetivos planteados del año anterior para luego evaluarlos, velar por el cumplimiento de la planificación, desarrollo y evaluación del proceso de aprendizaje. El control que realiza el directivo en las instituciones educativas se orienta a verificar los logros de metas y a partir de ello dará soluciones a los problemas detectados.

- **Habilidad relacional.** Los directivos líderes de sus instituciones desarrollan la capacidad de relacionarse con los miembros que forman parte de la comunidad educativa, este tipo de habilidad “implica escuchar, dialogar, debatir y cocrear, estas son las nuevas habilidades comunicacionales que se requieren para transformar y renovar las realidades organizacionales y de la sociedad” (Fuentes, 2018), para que exista un buen liderazgo tiene que haber una comunicación eficaz donde el líder “debe ser un gestor de comunicación por excelencia, sin comunicación no se puede ejercer el liderazgo: es la condición necesaria para conformar equipos, comunidad y alcanzar objetivos comunes” (Fuentes, 2018).

- **Comunicación y organización:** la comunicación es un acto fundamental para la socialización en los seres humanos y parte esencial para contar con un equipo comprometido en el éxito de las metas propuestas.

En las instituciones educativas los miembros cumplen una función específica donde debe existir una comunicación efectiva entre ellos y los directivos para evitar conflictos y problemas que obstaculicen el normal desarrollo educativo. En ese sentido un líder debe tener la capacidad de saber “comunicar efectivamente, saber escuchar a los demás, ya sea a los miembros del equipo, a los clientes internos y externos, a las necesidades de los directivos entre otros” (Castillo, 2014)

Características del liderazgo directivo

El liderazgo directivo es considerado como el impulso de una organización a través de la influencia de una persona hacia los miembros de dicha organización, es la influencia del comportamiento hacia este grupo con la finalidad del logro de objetivos comunes.

Las características más resaltantes que debe tener el directivo se describen en estos aspectos de liderazgos:

- **Liderazgo transformacional:** que tiene la capacidad de provocar “una transformación fundamental en la organización, mostrando comportamientos y prácticas que comunican una visión motivadora, expresando altas expectativas del desempeño de sus colaboradores, y proyectando autoconfianza y confianza en su equipo de trabajo para el cumplimiento de metas colectiva” (MINEDUC, 2019, pág. 30). Se observa este tipo de liderazgo en las instituciones cuando el líder transforma a sus seguidores, los empodera aumentando la motivación y la moral, estimulando continuamente la organización y colaboración entre todos los actores.
- **Liderazgo distribuido:** el directivo observa las competencias y capacidades de cada uno de los actores y los aprovecha para la designación de responsabilidades dentro de la institución, de esta manera se aumenta la mayor capacidad de personal destacado para resolver problemas. Este tipo de liderazgo permite la acción conjunta de todos los implicados en el buen desarrollo de la organización, donde el principal actor es el directivo y su capacidad para identificar, establecer acuerdos y metas para un buen clima de confianza entre todos los miembros dejando de lado la competitividad entre ellos.
- **Liderazgo pedagógico:** este liderazgo se caracteriza por las habilidades educativas de quienes dirigen las instituciones y por sus capacidades de propiciar un ambiente adecuado para el buen desenvolvimiento de los estudiantes, cimentados en valores como el respeto, empatía, entre otros que permiten la buena convivencia.
- **Liderazgo de justicia social:** se encuentra orientado en la práctica de los directores para desarrollar la cultura inclusiva, los cuales forman parte importante de toda organización “siendo contenidos relevantes la justicia, la equidad, el respeto por la dignidad de los individuos, la participación, el trabajo por el bien común y el fomento de la igualdad de oportunidades” (MINEDUC, 2019, pág. 30)
- **Liderazgo emocional:** para Goleman “es innegable que dirigir a un equipo basándonos en una buena inteligencia emocional va a proporcionarnos todo tipo de beneficios” (Goleman, 2000) el directivo debe contar con un liderazgo dentro de la institución encaminado a situaciones reales y necesidades de los estudiantes es primordial para que los docentes tengan un clima de tranquilidad y puedan trabajar para el logro de competencias educativas garantizando la calidad educativa en las aulas que se desempeñan.

Importancia del liderazgo

Un buen liderazgo de parte de los directivos trae efectos positivos, fortalecimiento de la institución, lealtad entre docentes y personal que labora; mejora de la motivación de los docentes en la planificación y ejecución de las actividades de aprendizaje, de esta manera la productividad laboral es más eficiente. El liderazgo en escuelas nacionales o privadas “ejerce una influencia importante en el mejoramiento y cambio escolar, puesto que permite concretar la capacidad potencial de los establecimientos escolares, incidiendo en ámbitos como la motivación, habilidades, prácticas, condiciones de trabajo e impactando indirectamente en los aprendizajes del estudiantado” (MINEDUC, 2019, pág. 29), en la mayoría de los casos se habla del liderazgo directivo pero también esta puede ser liderado por cualquier miembro de la comunidad educativa, como en los casos de los coordinadores de áreas, subdirectores, entre otros, cuyo comportamiento sea para el logro de aprendizajes de los escolares.

Una encuesta realizada a docentes describe las capacidades que debe tener un líder en la comunidad educativa:

Ser ejemplo, tener una moral, ética digna de un maestro y ser reconocido por toda la comunidad educativa, inspirando respeto. Ser capaz de mover o motivar a sus administrados, tener seguidores comprometidos voluntariamente y toman parte con la acción y ejecutan trabajos con un objetivo bueno y común. Capacidad para contribuir en mejorar las relaciones interpersonales con una inteligencia emocional en la interacción Director-Maestro-Estudiantes-Padres de Familia. Capacidad de Mejorar el Clima Institucional. Ser un buen estratega y tener un pensamiento divergente. Propiciar una comunicación horizontal, fluida y asertiva. Ser Creativo, innovador y visionario. Capacidad de escucha y del trabajo en equipo, delegando funciones para un fin institucional. (Muñoz W. , 2014)

El liderazgo educativo es un proceso de acciones que tiene influencia en “el éxito de un centro formativo o academia. No obstante, son muchas las entidades educativas que no conocen esta capacidad y no aprovechan las oportunidades que brinda a todos los grupos implicados en el centro” (Ruiz, 2020). Un liderazgo negativo trae como consecuencia el atraso del logro de las metas de la comunidad educativa producto de distintos malestares presentados en sus miembros, estos pueden identificarse como mala convivencia escolar,

rompimiento de relaciones humanas, entre otros. En conclusión, se puede afirmar que un liderazgo directivo deficiente causa daños directos en los estudiantes.

2.2.2. Gerencia educativa

Definición

Se la define como una herramienta para el logro de metas de las instituciones educativas, es un proceso de organización y empleo de recursos y medios para el logro de metas y objetivos. La gerencia en sí “es una función administrativa, profesional, propia de un cargo directivo que conlleva a poseer habilidades personales y actitudes específicas que le posibiliten una conducción exitosa que requiere dicho cargo” (Oyarce, 2003).

La gerencia educativa es también definida como el proceso para la “conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural” (Manes, 2009, pág. 17).

El gerente educativo es el director quien dirige al equipo de docentes para este logro preestablecido es quien “guía a la escuela, orientando y conduciendo la labor docente y administrativa y sus relaciones con el medio, a fin de ofrecer un servicio de calidad; que con el trabajo conjunto los llevará hacia la consecución de proyectos comunes” (MINEDU, 2015) así mismo Ramírez (2002) describe al director como el agente que “ejecuta diligencias es quien gestiona, es decir ejecuta acciones para llegar a un resultado”. En la práctica, en el campo de la administración se utiliza los términos gestión y gerencia como equivalentes y complementarias (p.22)

La gestión es la acción y el efecto de saber administrar de forma tal que se ejecuten diligencias con los miembros de la comunidad educativa al logro propio de las expectativas de la institución.

En conclusión, podemos afirmar que la gerencia educativa es un conjunto de actividades que se realizan orientado al logro de objetivos y metas definidos de la institución educativa, los cuales operan con los insumos de que les brinda el estado con la finalidad de producir resultados de calidad según demanda las urgencias de la institución.

Dimensiones de gerencia educativa

- **Gestión pedagógica:** Para Hernández (2016) es la “estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas” (p.3). Esta gestión coordina acciones y maneja recursos y medios para fomentar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los docentes en equipo con la finalidad de orientar la practica hacia el logro de los objetivos.

También es definida como “un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes” (De La Cruz, 2017), en referencia a la gestión de enseñanza y aprendizaje donde su desarrollo incluye las competencias del docente, los recursos, medios y materiales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el trabajo curricular y la promoción de aprendizajes de los educandos. En cuanto a esta afirmación De La Cruz (2017) detalla la importancia de esta gestión:

La adecuada gestión pedagógica beneficia al logro de aprendizaje y adquisición de conocimientos, capacidades y competencias en los escolares, que se evidencian en su desempeño académico y sed demostraran en su futuro profesional, para lo cual se debemos tener en cuenta las competencias cognitivas, procedimentales, actitudinales y competencia didáctica que juegan un rol importante al asimilar y adquirir un nuevo aprendizaje para la vida. (p.325)

- **Gestión institucional:** se denomina a la administración de recursos que tiene la institución educativa con la finalidad de lograr objetivos y metas planteadas por la organización, este tipo de gestión “busca concebir, establecer y trazar las rutas que llevarán a las organizaciones a cumplir con su misión y su visión, con los estándares de calidad, los lineamientos y los objetivos estratégicos” (Wilches, 2022). Siendo este un proceso de apoyo al manejo de proyectos que emprenden los directivos a determinadas metas partiendo de la planificación educativa.

Para su implementación en las instituciones educativas se debe tener en cuenta lo siguiente: la primera definir la misión y visión siendo estos dos aspectos “al que dirigen los objetivos y las acciones de la gestión institucional. La misión y visión deben sostener las prácticas pedagógicas al interior de las instituciones para asegurar que se atiendan las necesidades formativas de los estudiantes” (Wilches, 2022). El segundo aspecto es definir un plan estratégico para la institución, el cual resulta indispensable para que la gestión pase de la idea a la práctica trazando los caminos para lograr la misión y visión (Wilches, 2022).

Este tipo de gestión se enfoca en las líneas de acción que tiene cada una de las instancias administrativas, el cual ayuda a una buena posición de los proyectos y del conjunto de operaciones relacionadas entre sí.

- **Gestión administrativa:** se refiere a las “actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la institución educativa y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva” (MINEDU, 2021, pág. 7)

En el proceso educativo existen actividades que requieren ser atendidas administrativamente como las que se presentan a continuación:

Gestionar recursos financieros, bienes, servicios e infraestructura, donde los directivos deben también hacerse cargo del mantenimiento y la organización de las áreas de aprendizaje. Gestión de información de la institución educativa, donde se ven los registros de sistemas administrativos y trámite documentario. Promover el uso racional de los recursos pedagógicos.

Organización y realización de trabajo de limpieza y mantenimiento de ambientes, equipos y materiales de la institución educativa que garantice condiciones buenas de higiene y salubridad. Prevención y atención a escenarios de riesgo velando por la integridad de los que integran la comunidad educativa y todos los espacios que garanticen la tranquilidad y el orden. (MINEDU, 2021, pág. 18)

Características de la gerencia educativa

La gerencia educativa es el instrumento principal para alcanzar el desarrollo de actividades pedagógicas de forma positiva, su finalidad principal consiste en emplear y organizar los recursos que se instituyan para el logro de metas predeterminadas a través de una eficaz organización donde los logros se deben orientar a resultados positivos. La habilidad humana es una de las características de la gerencia educativa, el cual es la “capacidad para escuchar y mantener una comunicación empática y de valor con los diferentes grupos pertenecientes al centro. También es necesario tener habilidad para tomar decisiones de importancia y mantener el control en momentos de tensión” (Ruiz, 2020).

En cuanto a las características de la gerencia educativa tenemos las siguientes:

Es Incluyente y participativa, esta característica abarca el saber escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, como también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

Es reflexiva, se refiere a la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia para lograr los objetivos planteados. De dialogo informado, para que posibilite la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión) para que fluya las ideas y opiniones en acuerdos, en la definición de objetivos, estrategias y metas y de esta manera mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. (Espinoza, 2014, págs. 36 - 38)

Otras de las características de la gerencia educativa es su capacidad de dirigir los procesos de cambios en la institución, donde prima el trabajo en equipo con una comunicación sólida beneficiando de esta manera un clima positivo entre sus miembros.

Capacidades gerenciales

El gerente en una institución educativa es el director de la institución y cumple funciones de forma eficaz, para lo cual desarrolla un conjunto de capacidades y conocimientos que le permiten liderar y administrar su institución.

Las habilidades gerenciales se relacionan con el liderazgo, es por ello que los expertos lo dividen en tres grupos:

- **Habilidad técnica:** Son los conocimientos desarrollados por los profesionales “es la destreza para usar los procedimientos y conocimientos de un campo especializado. ...). La habilidad humanista es la destreza para trabajar con otros. La habilidad conceptual es pericia para coordinar e integrar todas las actividades” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1999, pág. 16). Este aspecto hace referencia al uso de recursos y herramientas necesarias para desempeñar el cargo de gerente.
- **Habilidad conceptual:** es la capacidad que tiene el gerente de desarrollar mapas mentales para lograr un conocimiento global de la organización y de qué manera sus distintas partes encajan entre sí, esto permite tener un panorama claro para formular nuevos conceptos. “Para mantener a una organización centrada en sus objetivos es necesario captar el modo en que cada parte de la organización encaja e interactúa con las demás para lograr los objetivos fijados y para operar en un ambiente sujeto a un continuo cambio” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1999, pág. 32).

Humanas: siendo esta la habilidad que se requiere en “el cargo gerencial. Implica ser capaz de comunicarse e interactuar de manera asertiva y eficiente para lograr objetivos comunes” (Pearson, 2021)

Existen otras habilidades gerenciales que podemos detallarlas a continuación:

La iniciativa que es la principal tarea del gerente, tomar decisiones en favor de la institución, siempre respetando el reglamento interno y los lineamientos éticos trazados y aprobados por la misma institución. A partir de los mismos tendrá la tarea de ver las oportunidades de analizar los beneficios y potencialidades para justificar las iniciativas en las tomas de decisiones.

La delegación de tareas, el líder es una persona con habilidad de delegar tareas, al realizarlo optimizará el tiempo y los recursos, como también estará preparando a los miembros de la comunidad educativa a adquirir nuevas responsabilidades y responder de manera efectiva a las exigencias que demanda el contexto.

El gerente es capaz de manejar conflictos cuidando los intereses de la institución y de sus miembros aplicando su creatividad para construir lealtad entre ellos, para ello es primordial el desarrollo de la comunicación bien sea escrita o verbal donde se dé a conocer sus ideas e

inquietudes de forma que se entienda por todos, de la misma manera los miembros deben sentir que tienen un director que tiene la capacidad de atender sus necesidades en cualquier momento.

2.3 Bases filosóficas

Las bases filosóficas del presente estudio se encuentran sustentadas en distintos filósofos que se enfocan en la educación, entre los cuales destaca Dewey quien sustenta que la escuela debe transmitir conocimientos actuales a la nueva generación “a partir de una escuela que permita al niño construir, crear e indagar activamente en un ambiente colectivo; lo que haría posible convertir a los niños y a los jóvenes en miembros participantes y constructivos de una sociedad democrática” (Melgarejo, 2014, pág. 8), el filósofo describía la enseñanza desde las propias vivencias del educando y con los temas de actualidad para que su aprendizaje sea significativo.

El logro de aprendizajes en las instituciones educativas dependen de la gerencia que realizan los directivos, al respecto el filósofo Makárenko manifiesta que el director de la institución educativa debe ser la persona con “mayor responsabilidad en la escuela y dirigente apoderado del Estado debe ser, ante todo, el educador unipersonal y absolutamente idóneo de la escuela, los demás funcionarios de esta institución deben actuar bajo su dirección y de acuerdo a sus indicaciones” (Rossi, 2003, pág. 112), el cual también debe mostrar liderazgo en la comunidad educativa.

2.4 Definición de términos básicos

Capacidad gerencial: Es aquella que posee el directivo para llevar a cabo actividades de liderazgo en la institución educativa de manera eficaz.

Director o directora: quien “desarrolla un rol fundamental en la articulación y conducción de los procesos relacionados con los temas pedagógicos, institucionales, administrativos y comunitarios” (MINEDU, 2021)

Gerencia educativa: es un proceso que “se llega a conducir haciendo uso de habilidades directivas a una institución educativa, para lograr su orientación, planificación, organización,

coordinación y evaluación de sus planes estratégicos y de las actividades que son útiles para lograr la eficiencia académica.” (Manes, 2003).

Gestión pedagógica es la “estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas” (Hernández D. , 2016)

Gestión institucional: “busca concebir, establecer y trazar las rutas que llevarán a las organizaciones a cumplir con su misión y su visión, con los estándares de calidad, los lineamientos y los objetivos estratégicos” (Wilches, 2022).

Gestión administrativa: son “actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva” (MINEDU, 2021, pág. 7)

Liderazgo directivo: “proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (Jones & George, 2006, pág. 231)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Variable 1: "Liderazgo directivo"

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
Control	Normas de desempeño Intervención del directivo. Acciones correctivas Estado de ambientes.	1 - 9
Habilidad relacional	Directivo y jefe Trato igualitario al personal. Saber escuchar del directivo. Clima adecuado en la institución	9 - 18
Comunicación y organización	Comunicación asertiva Capacidad organizativa Distribución del personal por su capacidad.	19 - 30

Tabla 2.

Variable 2: "Gerencia educativa"

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
Gestión pedagógica	Enfoque, metodología, evaluación, reconocimiento del desempeño de los miembros. Selección y evaluación para el proceso de capacitación. Innovación docente.	1 - 7
Gestión institucional	Orientación a corto plazo en la conducción de la institución. Interacción con instituciones externas. Clima laboral.	8 - 16
Gestión administrativa	Capacidad de innovación de los miembros. Selección y distribución de los miembros. Trabajo en equipo. Selección, evaluación y registro de estudiantes matriculados.	17 - 22

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

El proceso del enfoque se desarrolla en el cuantitativo, cuyo “objetivo es construir teorías con base en los hechos estudiados, con la finalidad de describir los hechos como son y explicar la causa de los fenómenos” (Baena, 2017, pág. 36)

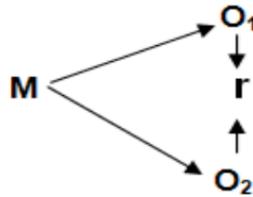
3.1.2. Tipo de investigación

El proceso del estudio se enfoca en el tipo de investigación básica “incrementar el conocimiento, aunque muchas veces no es porque así lo quiera el investigador, sino porque el objeto investigado así lo determina, podemos decir entonces que este tipo de investigaciones son más profundas” (Muñoz C. , 2015, pág. 85)

3.1.3. Diseño de la investigación

El proceso se encamina en el diseño no experimental donde se observan los “fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152) sin manipular las variables.

De corte transversal siendo su esquema:



- M = Muestra de docentes
- O1 = Medición de “liderazgo directivo”
- r = Posible relación entre ambas variables.
- O2 = Medición de “gerencia educativa”

3.1.4. Nivel de investigación.

El proceso es de nivel correlacional, que consiste en “examinar si los cambios en una o más variables están relacionados a los cambios en otra(s) variable(s). Este efecto es definido como covarianza. Diseños de correlación analizan la dirección, el grado, la magnitud y la fuerza de las relaciones” (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007, pág. 3).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Estando conformado por la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan”, estando constituido por 17 docentes entre contratados y nombrados.

Para Balestrini (2006) “una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p.137)

3.2.2 Muestra

Conformado por los 17 docentes de tipo censal donde “la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (Fernández, 2003, pág. 37).

Para Arias (2012) es un subconjunto “representativo y finito que se extrae de la población. En este sentido, una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población” (p.83).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica: el estudio ha considerado la técnica de la encuesta, que son “procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población (...) del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casa, Repullo, & Donado, 2002, pág. 143).

Instrumento: El instrumento para recoger datos es el cuestionario que “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (Borges, 2002, pág. 27).

Ficha técnica del instrumento “liderazgo directivo”

Denominación	: Cuestionario “liderazgo directivo”
Autor y año	: (Vila, 2018)
Objetivo	: Conocer la percepción de los docentes sobre el liderazgo directivo.
Alcances	: Docentes de educación básica.
Duración	: 30 minutos.
Material	: Cuestionario en copia y lapicero.
Descripción	: Su aplicación es personal, consta de 3 dimensiones y 30 ítems.
Calificación	: Cada ítem tiene la siguiente puntuación: 0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre

Ficha técnica del instrumento “gerencia educativa”

Denominación	: Cuestionario de “gerencia educativa”
---------------------	--

Autor y año	: (Vila, 2018)
Objetivo	: Conocer la percepción sobre la gerencia educativa.
Alcances	: Docentes de educación básica.
Duración	: 40 minutos
Material	: Cuestionario en copia y lapicero.
Descripción	: Su aplicación es personal, consta de 3 dimensiones y 22 ítems.
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación: 0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos se realizarán los siguientes análisis:

- Se aplica el software Excel y el estadístico SPSS para su análisis e interpretación subrayando las relaciones principales de acuerdo a los objetivos e hipótesis del estudio.
- Su interpretación se sustenta de acuerdo a las teorías y conceptos del marco teórico.

3.5 Matriz de consistencia (anexo 03)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3 Nivel alcanzado en la “Liderazgo directivo”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	3	14%
Siempre	14	86%
Total	17	100%

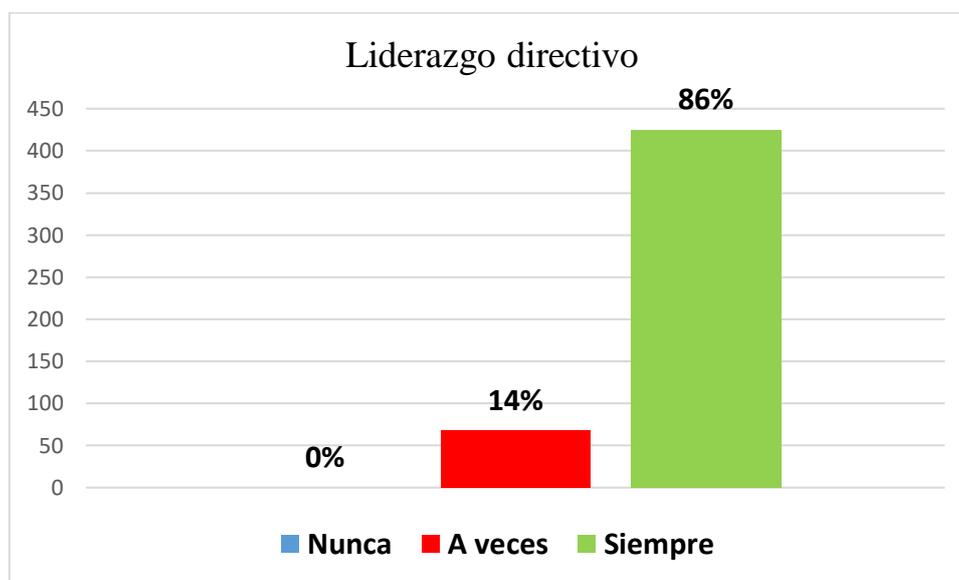


Ilustración 1. “Disposición porcentual de docentes según la variable Liderazgo directivo”

Según se observa en la figura 1, los docentes de la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan” manifestaron que existe un 86% de Liderazgo directivo, otro grupo de 14% de docentes manifestó que a veces existe liderazgo directivo y un 0% nunca.

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de “Liderazgo directivo”

Niveles	Control		Habilidad relacional		Comunicación y organización	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
A veces	4	22%	2	12%	1	8%
Siempre	13	78%	15	88%	16	92%
Total	17	100%	17	100%	17	100%

Nota: Derivado de encuesta aplicada.

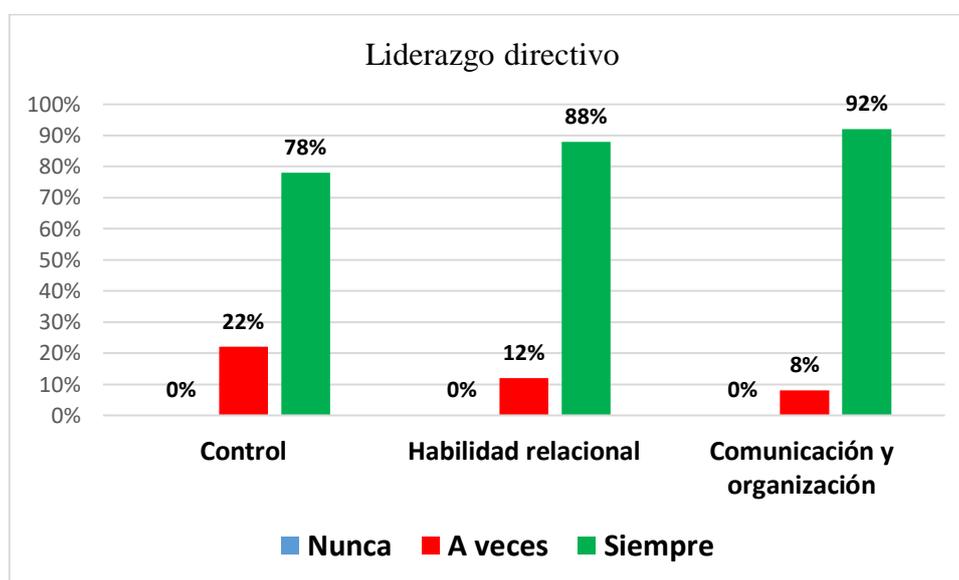


Ilustración 2. “Disposición porcentual de docentes en las dimensiones de Liderazgo directivo”

Según se observa en la ilustración 2, nos muestra que, en las dimensiones de Liderazgo directivo, los docentes manifestaron que existe un 78% de *Control* por parte del directivo, un 22% de docentes manifiesta que es a veces y un 0% nunca. En la dimensión *Habilidad relacional* respondieron que existe un 88% por parte del directivo, un 12% manifestaron que a veces y un 0% nunca. En la dimensión *Comunicación y organización* un 92% de docentes manifestaron que existe por parte del directivo, un 8% manifestó que a veces y un 0% nunca.

Tabla 5. Nivel alcanzado en la dimensión “Gerencia educativa”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	2	10%
Bueno	15	90%
Total	17	100%

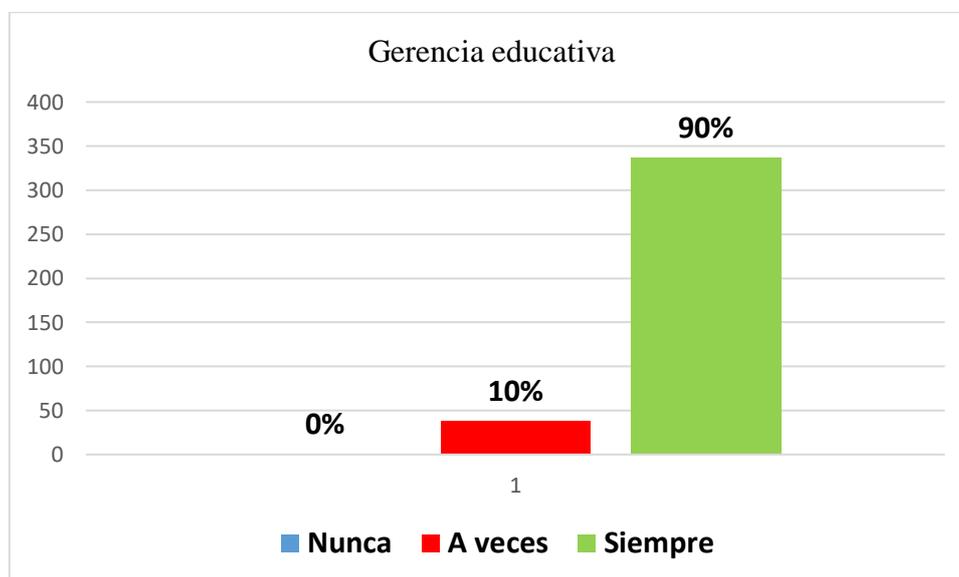


Ilustración 3. “Disposición porcentual de docentes en la variable Gerencia educativa”

Según se observa en la figura 3, los docentes de la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan” manifestaron que existe siempre un 90% de buena Gerencia educativa, otro grupo de 10% de docentes manifestó que a veces existe una buena Gerencia educativa y un 0% nunca.

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de “Gerencia educativa”

Niveles	Gestión educativa		Gestión institucional		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
A veces	2	14%	2	11%	1	4%

Siempre	15	86%	15	89%	16	96%
Total	17	100%	17	100%	17	100%

Nota: Derivado de encuesta aplicada.

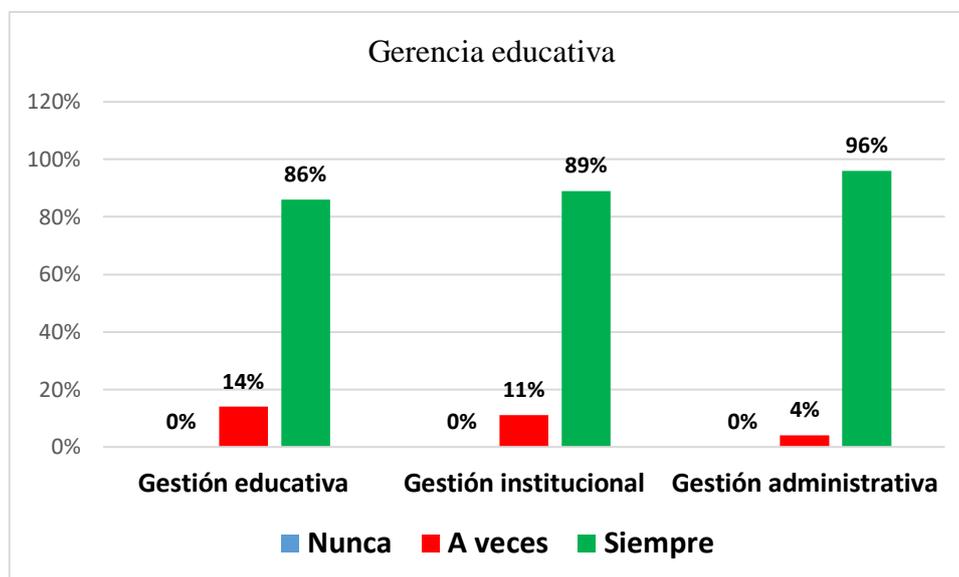


Ilustración 4. “Disposición porcentual de docentes en las dimensiones de gerencia educativa”

Según se observa en la ilustración 4, nos muestra que, en las dimensiones de Gerencia educativa, los docentes manifestaron que siempre existe un 86% de buena *Gestión educativa* por parte del directivo, un 14% de docentes manifiesta que es a veces y un 0% nunca. Un 89% de docentes manifestó que existe de un buen manejo *Gestión institucional*, otro 11 % respondió que a veces y un 0% nunca. En la dimensión *Gestión administrativa* un 96% de docentes manifestaron que, si existe por parte del directivo, un 4% manifestó que a veces y un 0% nunca.

4.2. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk

Tabla 7. Prueba de normalidad de las variables Liderazgo directivo – Gerencia educativa

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<i>Liderazgo directivo</i>	,958	17	,096
<i>Gerencia educativa</i>	,958	17	,124

Según se observa en la tabla 7, ambas variables presentan un valor >0.05 lo cual señala que las puntuaciones de ambas variables se distribuyen en forma normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba R de Pearson.

4.2.1. contrastación de hipótesis general

Hipotesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gerencia educativa en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gerencia educativa en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”.

Tabla 8. Correlación de las variables Liderazgo directivo – Gerencia educativa

		Liderazgo directivo	Gerencia educativa
<i>Liderazgo directivo</i>	Correlacional de Pearson	1,000	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
<i>Gerencia educativa</i>	Correlacional de Pearson	,789**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

** “correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

Según se observa en la tabla 8, que existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la variable gerencia educativa de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,789$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

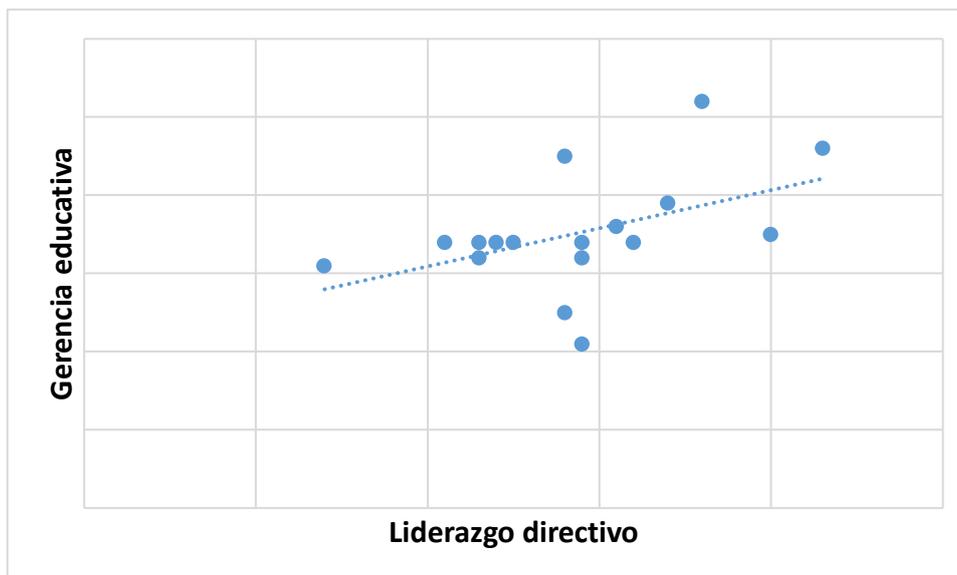


Ilustración 5 “Esquema de dispersión de liderazgo directivo y Gerencia educativa”.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión pedagógica en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión pedagógica en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Tabla 9 . Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión pedagógica

		Liderazgo directivo	Gestión pedagógica
<i>Liderazgo directivo</i>	Correlacional de Pearson	1,000	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
<i>Gestión pedagógica</i>	Correlacional de Pearson	,792**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

** “correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

Según se observa en la tabla 9, que existe una correlación positiva entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa de la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,792$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

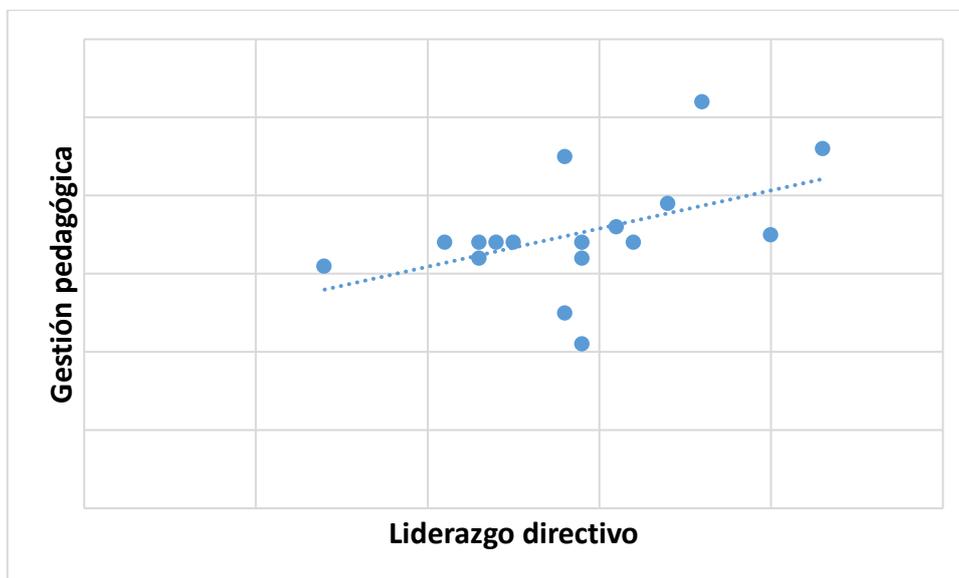


Ilustración 6. “Esquema de dispersión de liderazgo directivo y gestión pedagógica”

Hipótesis específicas

Hipótesis Alternativa (H_a) Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión institucional en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Hipótesis nula (H₀) No existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión institucional en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Tabla 10. Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión institucional

		Liderazgo directivo	Gestión institucional
<i>Liderazgo directivo</i>	Correlacional de Pearson	1,000	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17

<i>Gestión institucional</i>	Correlacional de Pearson	,783**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

** “correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

Según se observa en la tabla 8, que existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,783$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

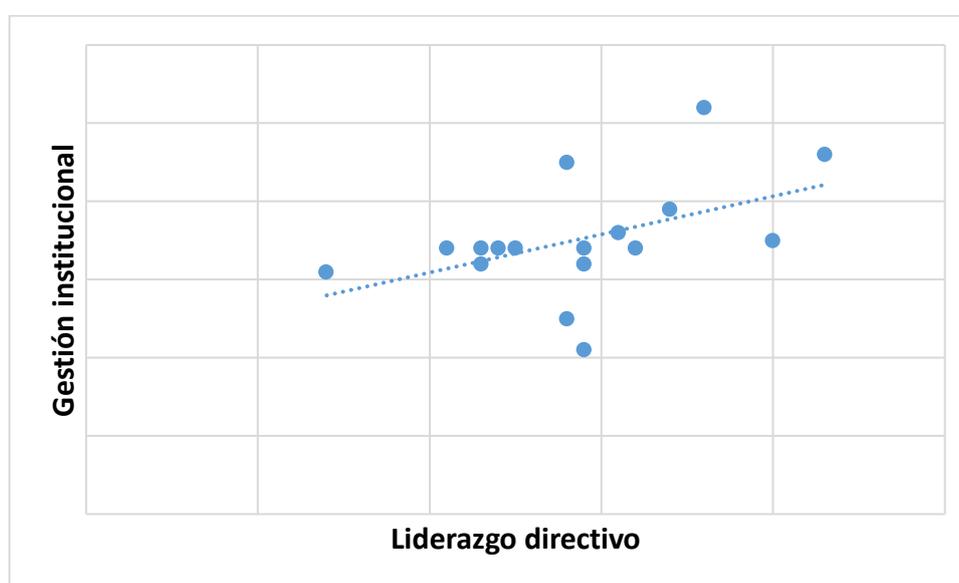


Ilustración 7. “Esquema de dispersión de liderazgo directivo y gestión institucional”

Hipótesis específicas

Hipótesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión administrativa en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y Gestión administrativa en la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”

Tabla 11. *Correlación de Liderazgo directivo y la dimensión Gestión administrativa*

	Liderazgo directivo	Gestión administrativa
--	---------------------	------------------------

<i>Liderazgo directivo</i>	Correlacional de Pearson	1,000	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	17	17
<i>Gestión administrativa</i>	Correlacional de Pearson	,752**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	17	17

** “correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

Según se observa en la tabla 11, que existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la I.E. N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,752$ y un valor $= 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

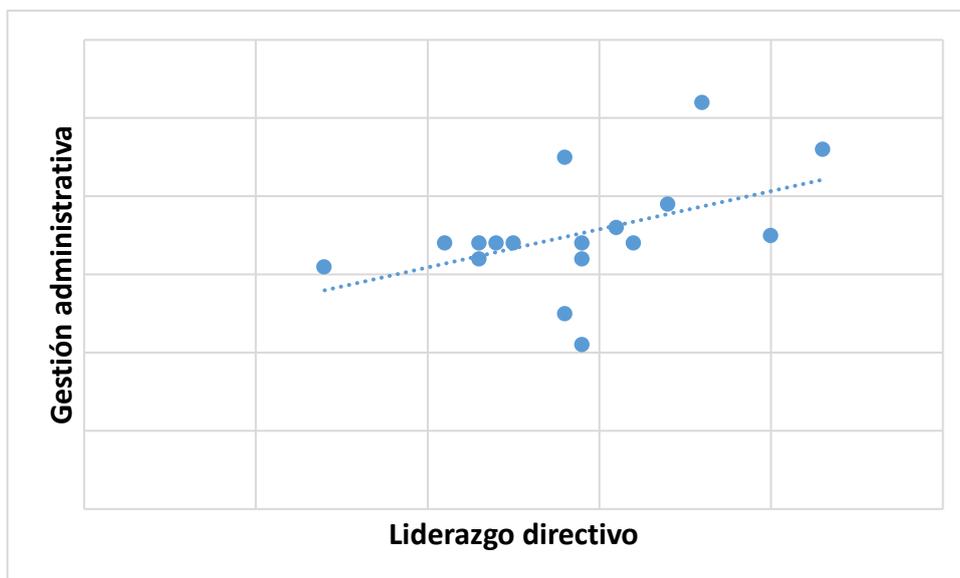


Ilustración 8. Esquema de dispersión de liderazgo directivo y gestión administrativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El estudio presentado que tuvo el objetivo de “determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340” en cuanto a la hipótesis general el nivel de relación entre ambas variables determina que si existe una correlación positiva encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,789$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

Los estudios realizados a nivel internacional coinciden con los resultados líneas arriba, uno de ellos es de Montiel & Bracho, (2018) cuyo estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de los directivos de la institución de la Parroquia “Ricaurte del Municipio Mara” aplicando para ello el recojo de información a través de cuestionarios a docentes y directivos donde se concluyó que a más desarrollo liderazgo directivo aumentara la gestión gerencial en los directivos que se encuentran a cargo de la institución.

En cuanto a las investigaciones nacionales los resultados coinciden con los estudios realizados por Vallejo (2021) que se planteó de objetivo el determinar la relación entre “el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución educativa de Durán, 2020” Los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión que efectivamente hay una relación positiva media entre ambas variables aceptando de esta manera la hipótesis de investigación.

Las terminaciones a la que llega Rivas (2021) en su estudio que planteó como objetivo el establecer la relación del liderazgo directivo con la gestión pedagógica en una institución educativa del Callao el cual concluyó que existe una relación positiva alta entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de una institución del Callao teniendo relación en resultados al presente estudio donde se demuestra que a mayor liderazgo directivo se obtendrá una mejor gestión pedagógica.

De todos los estudios mencionados podemos concluir que a mayor liderazgo de los directivos de las instituciones educativas tendremos mayor eficacia en la gestión educativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El estudio concluye de la siguiente manera:

PRIMERA: se evidencia que existe una correlación directa significativa entre las variables Liderazgo directivo y Gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan”, en la contrastación se muestra que existe una correlación positiva entre las variables liderazgo directivo y gerencia educativa de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,789$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

SEGUNDA: existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión pedagógica de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,792$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

TERCERA: existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión institucional de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,792$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

CUARTA: existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la dimensión gestión administrativa de la Institución Educativa N° 20340 “Nuevo San Juan”, encontrándose un coeficiente de relación $r = 0,752$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

6.2 Recomendaciones

Las conclusiones han demostrado que el nivel de liderazgo directivo es alto y esta se relaciona con la gerencia que realiza en su institución, sin embargo, realizaremos recomendaciones que motiven a la continuación del buen clima institucional.

- Los directivos deben estar en constante capacitación, cursos de especialización y estudios de posgrado afines a sus funciones con el objetivo de que obtengan capacidades que le ayuden a mejorar la gestión educacional.
- El liderazgo directivo se fortalece con la aplicación del reglamento interno y normas que se emplean de forma igualitaria de acuerdo a lo normado en cada institución, es por ello que el directivo debe socializar el reglamento interno con todos los miembros de la comunidad educativa para una convivencia saludable.
- Las autoridades educativas como la DREL, UGEL deben brindar capacitaciones sobre gerencia educativa no solo a directivos sino también a profesionales docentes con la finalidad de que se encuentren preparados para asumir la responsabilidad de la dirección en cualquier momento que amerite la circunstancia.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología*. . Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asqui, D., & Cercado, P. (2018). “*Influencia del liderazgo en la gestión de la gerencia educativa. Diseño de una guía de liderazgo*”. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. . México: Grupo Editorial Patria.
- Balestrini, A. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela.: Consultores Asociados .
- Carriel, E. (2020). “*Liderazgo en la Gestión Administrativa de las Escuelas de Educación Básica de la Coordinación Zonal 5 – Distrito 12d05 Palenque - Vinces*”. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Casa, J., Repullo, J., & Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación, elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Gestión educativa*. . Lima: Asociación Gráfica Educativa .
- De La Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Scielo*, 321 - 357.
- Espinoza, G. (2014). *desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo del Canton Portovelo, provincia de El Oro en el año lectivo 2013 – 2014*. . Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Fernández, J. (2003). *Medición de la satisfacción de los clientes de Gigante las Animas- Puebla*. México: Universidad de las Américas Puebla.
- Franco, M. (2018). “*El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018*”. Piura: Universidad César Vallejo.

- Garay, S. (2015). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia Emocional: Por qué es más importante que el Cociente Intelectual*. Argentina: Ediciones B.
- Guadamud-Lorenti, E., Llerena, E., Morán-Peña, F., & Egüez-Cevallos, R. (2021). “*Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo*”. Ecuador: Artículo Polo del Conocimiento.
- Gutierrez, A. (2017). *El estilo de liderazgo de las autoridades y la percepción de los docentes en las IES: José Carlos Mariátegui aplicación una, San José y Técnico Artesanal Uros Chulluni*. Puno: Universidad nacional del Altiplano.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mcgraw - Hill.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración de tiempos contemporáneos*. México: 4ta Ed.
- Manes, J. (2003). *Guía para Planificar Estrategias de Gerenciamiento Institucional*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Manes, J. (2009). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Maya, M. (2022). “*Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021*”. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- MINEDU. (2015). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2021). *Orientaciones para la organización de equipos de gestión: estrategias de liderazgo distribuido para las I.EE públicas de educación básica*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDUC. (2019). “*Liderazgo Escolar: Reconociendo los tipos de liderazgo. Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos*” . Chile: Ministerio de Educación del Gobierno de Chile .
- Montiel, G., & Bracho, K. (2018). “*El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas*”. Colombia: Revista Digital Conocimiento investigación Educación.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación* . México: Progreso S.A de C.V.

- Muñoz, W. (2014). *El Liderazgo del Director en las Instituciones Educativas*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Oyarce, A. (2003). *Gerencia Educativa*. Lima: Universidad Alas Peruanas .
- Ramírez, C. (2002). *Fundamentos de administración*. Colombia: ECOE Ediciones .
- Rivas, C. (2021). “*Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020*”. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rossi, E. (2003). *Teoría de la Educación*. Lima, Perú.: Ediciones E.R.
- Siliceo, A., Angulo, B., & Siliceo, F. (2001). *Liderazgo: El don de servicio ¿Cómo quieres que te recuerden tus seguidores?* México: Mc Graw Hill.
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Scielo*, 1 - 6.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1999). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Vallejo, G. (2021). “*Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa de Durán, 2020*”. Piura: Universidad César Vallejo .
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018* . Lima, Perú: Universidad César Vallejo .

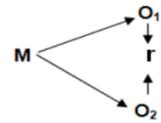
7.2 Fuentes electrónicas

- Banco Mundial. (17 de Marzo de 2021). *Se debe actuar de inmediato para hacer frente a la enorme crisis educativa en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
- Borges, A. (2002). *Diseño y análisis de encuestas*. Mexico: obtenido en: <http://online.aliat.edu.mx/adistacia/invcuantitativa/lecturas-S5/encuesta-com.pdf>.
- Castillo, M. (03 de Junio de 2014). *Importancia de la Comunicación en el Liderazgo*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/03/importancia-de-la-comunicacion-en-el->

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y GERENCIA EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20340 NUEVO SAN JUAN, AÑO 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 Liderazgo directivo	Control	Normas de desempeño del directivo. Intervención del directivo. Acciones correctivas Estado de ambientes. Directivo y jefe Trato igualitario al personal. Saber escuchar del directivo. Clima adecuado en la institución	Enfoque. Cuantitativo Diseño de investigación. No experimental Tipo de investigación. Básica Nivel de investigación. Correlacional
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gerencia educativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.		Habilidad relacional		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Comunicación y organización.		
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.	Variable 2 Gerencia educativa	Gestión pedagógica	Comunicación asertiva Capacidad organizativa Distribución del personal por su capacidad. Enfoques y metodología Evaluación y reconocimiento al desempeño. Selección para los procesos de capacitación Innovaciones realizadas por los docentes.	 <p>M= Muestra de docentes O1: Medición de liderazgo directivo O2: Medición de gerencia educativa</p>
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.		Gestión pedagógica		
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20340 "Nuevo San Juan", año 2022.		Gestión pedagógica		

Gestión institucional	Orientaciones de corto plazo en la conducción institucional Interacción externa con otras instituciones. Clima laboral	r : Posible relación entre ambas variables. Población Conformado por 17 docentes.
Gestión administrativa	Actitud innovadora del personal Selección y distribución del personal Trabajo en equipo Selección y absorción de estudiantes Registro de estudiantes matriculados y asistentes.	Muestra De tipo censal conformado por los 17 docentes. Técnicas e Instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado docente el cuestionario presenta un conjunto de características de la gestión institucional que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar:

0 = Nunca

1 = A veces

2 = Siempre

Nº	Control	0	1	2
01	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeño.			
02	En la institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.			
03	El director orienta, supervisa y asesora la labor del personal de la institución.			
04	El director es más un fiscalizador que un líder.			
05	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.			
06	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución.			
07	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de institución.			
08	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal, estado de los ambientes y enseres de la institución.			
09	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.			
	Habilidad relacional			
10	El director participa y hace participe a todo el personal a los eventos institucionales.			
11	El director propicia el buen trato en su institucional.			
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.			
13	El director se muestra seguro de sus acciones.			
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.			
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.			
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias.			
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa.			
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte la comunidad educativa.			
	Comunicación y organización			

19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.			
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos, pedagógicos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterio sólidos.			
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.			
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.			
23	El director es más un planificador que un líder.			
24	El director muestra capacidad de convocatoria.			
25	El director se muestra como una persona servicial, comunicativa y asertiva.			
26	El director sabe escuchar sugerencias, recomendaciones y de la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa.			
27	El directivo respeta los acuerdos de reunión.			
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.			
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.			
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.			



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO DE GERENCIA EDUCATIVA**

Estimado docente el cuestionario presenta un conjunto de características de la gestión institucional que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar:

0 = Nunca

1 = A veces

2 = Siempre

N°	Gestión pedagógica	0	1	2
01	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoque y metodología que favorecen al aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.			
02	El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico.			
03	El director solicita apoyo ante algún caso de mejorar los aprendizajes con equidad y calidad, a través de acciones de monitoreo, apoyo externo de especialistas o asesoramiento pedagógico.			
04	El director promueve y coordina la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas.			
05	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo.			
06	El director visibiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo.			
07	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes			
	Gestión institucional			
08	Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a la iniciativa del grupo.			
09	Las formas de organización y mecanismo de interacción extrema son evaluados y mejorados de manera continua por el director.			
10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna			
11	Los logros del equipo son compartidos por el director, asimismo, las estrategias de mejora del personal son compartidas por el equipo.			
12	Los logros institucionales son compartidos y festejados por todos los miembros de la institución.			

13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución.			
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativas.			
15	El director es más un gestor que un líder.			
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa.			
	Gestión administrativa			
17	Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones.			
18	El director fortalece el desarrollo del trabajo para desarrollar las capacidades administrativas de acuerdo al perfil del equipo.			
19	El director retroalimenta los procesos administrativos brindando asistencia técnica y asesoría necesarias para el desarrollo del año escolar.			
20	El director es más administrador que líder.			
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos, culturales, deportivos y recreacionales que se imparten en la institución educativa.			
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa, generando efectividad de los procesos.			

Dra. TANIA MIRTHA CONDOR PERALDO
ASESOR

Dr. DANIEL LECCA ASCATE
PRESIDENTE

Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO

Dra. MARIA ELENA PACHECO ROMERO
VOCAL