TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

FERMIN POMA ATAU

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

TESIS PRESENTADA POR

FERMIN POMA ATAU

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00768-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 Julio del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 2025-005895, Presentado por el (a) Bach. **POMA ATAU FERMIN**, con número de DNI **80068865** y con Código de matricula N.° **131284225**, quien solicita en vía de regularización el cambio de la terna de jurados del comité de investigación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. 2025-005895, el **Bach. POMA ATAU FERMIN**, solicita en vía de regularización el cambio de la terna de jurados del comité de investigación, de la Resolución Directoral N. ° 734-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 31 de agosto del 2023 de aprobación de proyecto de investigación, en el que se le asignó como Presidente al Dr. José Domingo Choquehuanca Calcina, Primer Miembro al Dr. Edson Augusto Jauregui Mercado, y Segundo Miembro al Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes, los mismos que se cambian por disponibilidad de tiempo y no tener vínculo con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez."

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobada por los jurados el 11 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003627 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ACEPTAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro	: **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**
Segundo Miembro	: **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor (a)	: **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONSERVAR la fecha y hora de la sustentación que se llevó a cabo de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

Fecha	:	**Viernes, 31 de mayo del 2024**
Hora	:	**11:00 a.m.**
Lugar	:	**Aula N° 309 EPG-UANCV-JULIACA**

ARTICULO TERCERO.- Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,

Dr. Víctor Rodrigo Cáceres Zapata
DIRECTOR

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 120-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-04420, presentado por el (la) Bachiller **POMA ATAU FERMIN,** con número de DNI. **80068865,** asignado (a) con código de matrícula **131284225**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **POMA ATAU FERMIN,** con número de DNI. **80068865,** asignado (a) con código de matrícula **131284225**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación**: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de marzo del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **POMA ATAU FERMIN.** Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	**Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Miembro del Jurado	:	**Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**
Miembro del Jurado	:	**Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
Asesor de Tesis	:	**Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	**Viernes 31 de mayo del 2024**
Hora	:	**11:00 a.m.**
Lugar	:	**Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220.**

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/fnsv

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 734- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 31 de Agosto del 2023.

VISTOS:
El expediente N° 2023 – 08056, de fecha 25 de Agosto de 2023, presentado por el (la) Bach. **FERMIN POMA ATAU** con DNI N° **80068865**, código de matrícula **131284225** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado. **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **de la Sede Juliaca.**
CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
Que, mediante oficio circular N° 386 - 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 30 de Junio del 2023, se nomina al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA**
Primer Miembro	**: Dr. EDSON AUGUSTO JAUREGUI MERCADO**
Segundo Miembro	**: Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**
Asesor	**: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 003627, de fecha 11 de agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023** presentado por el (la) Bach. **FERMIN POMA ATAU** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Manuel Ruiz Gutiérrez Carl
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. FERNY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CAARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FERMIN POMA ATAU

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN ...

TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:582403321

Fecha de entrega
23 abr 2026, 21:23 GMT-5

Fecha de descarga
24 abr 2026, 19:28 GMT-5

Nombre del archivo
T036_80068865_M.docx

Tamaño del archivo
14.7 MB

134 páginas

21.392 palabras

121.289 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

29% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

24% Fuentes de Internet

13% Publicaciones

23% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FERMIN POMA ATAU
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80068865
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4888-3243
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215

URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Apurímac Provincia: Andahuaylas Distrito: Turpo Coordenadas: Latitud: -13.7814282 Longitud: -73.461754 https://maps.app.goo.gl/bcbEZ6B6q9EADR8r7
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Febrero 2023 – mayo 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04	**Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 **Educación general (incluye capacitación, pedadogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTO AMAZONAS
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FERMIN POMA ATAU, identificado con DNI Nro. 80068865 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 5 de ENERO del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposa Pamela Fiorela Vargas Jimenez, quien fue un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

A mi madre que está en el cielo quien en vida nunca dejo de creer en mí.

A mis hijos Brigith, Lucero e Iam, quienes con su existencia me motivaron a seguir adelante y a realizarme como profesional y como persona.

A mis amigos quienes siempre me impulsaron a seguir adelante, aún sin importar que muchas veces había brechas y barreras que no me permitían continuar con mis estudios de posgrado, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, quien con su experiencia y sabiduría guió este trabajo de investigación de manera excepcional.

A mi familia, quienes me brindaron su amor incondicional y apoyo emocional durante este largo proceso, **GRACIAS** por siempre creer en mí.

Agradezco a mis amigos cercanos y colegas, quienes me ayudaron con sus comentarios constructivos y críticas constructivas para mejorar cada aspecto de esta tesis.

A todas las personas que participaron en este estudio, su colaboración fue esencial para la realización de este trabajo, **MUCHAS GRACIAS** por su tiempo y disposición.

Y finalmente, quiero agradecer por este trabajo a todos los docentes y directores de la institución educativa "Cesar Vallejo Mendoza" de Soccospata, por abrirme las puestas para la realización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2

1.2.1. Problema general 2

1.2.2. Problema específico 2

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.4. OBJETIVOS 4

1.4.1. Objetivo general 4

1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.7. HIPÓTESIS 6

1.7.1. Hipótesis general 6

1.7.2. Hipótesis específica 6

1.8. VARIABLES E INDICADORES 7

1.8.1.Operacionalización de variables 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... 9

2.1.1. A nivel internacional 9

2.1.2. A nivel nacional 11

2.1.3. A nivel local 15

2.2. BASES TEÓRICAS 15

2.2.1. Liderazgo 15

2.2.1.1. Teorías del liderazgo 16

2.2.1.2. Liderazgo directivo 18

2.2.1.2.1. Dimensiones del liderazgo directivo 20

2.2.1.2.2. Importancia del liderazgo 22

2.2.1.2.3. Estilos de liderazgo 22

2.2.2. Gestión escolar 24

2.2.2.1. Compromisos de gestión escolar 25

2.2.2.2. Dimensiones de logro de compromiso de gestión escolar 26

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 30

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 30

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 31

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 31

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 31

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 32

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 33

3.7.1. Técnica de la investigación 33

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 34

3.8.1. Validación de los instrumentos 34

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 34

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 34

3.9.1. Diseño estadístico 34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS 36

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 59

4.2.1. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1 59

4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2 60

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3 62

4.2.4. Prueba de hipótesis del objetivo específico 4 64

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 65

CONCLUSIONES 69

RECOMENDACIONES 71

REFERECIAS BIBLIOGRAFICAS 73

ANEXOS 80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables del estudio 7

Tabla 2 Cantidad de estudiantes matriculados..... 32

Tabla 3 Confiabilidad de Alpha de Cronbach 34

Tabla 4 Liderazgo directivo para el desarrollo direccional..... 37

Tabla 5 Liderazgo para el desarrollo personal 41

Tabla 6 Liderazgo para la organización 46

Tabla 7 Liderazgo para gestionar el aprendizaje..... 50

Tabla 8 Logro para el compromisos de gestión escolar 54

Tabla 9 Prueba de hipótesis especifica 1 mediante Rho de Spearman 60

Tabla 10 Prueba de hipótesis especifica 2 mediante Rho de Spearman 61

Tabla 11 Prueba de hipótesis especifica 3 mediante Rho de Spearman 63

Tabla 12 Prueba de hipótesis especifica 4 mediante Rho de Spearman 64

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo directivo para el desarrollo direccional 38

Figura 2 Liderazgo para el desarrollo personal 42

Figura 3 Liderazgo para la organización 47

Figura 4 Liderazgo para gestiona el aprendizaje..... 51

Figura 5 Logro para el compromiso de gestión escolar..... 56

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

En la investigación se abordó a partir del objetivo general que fue Explicar la influencia que existe entre el liderazgo directivo para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurimac, 2023. Cuya metodología fue desarrollada a partir del enfoque cuantitativo, de método: deductivo y analítico, el nivel de análisis corresponde al explicativo, el diseño de investigación fue no experimental lo que permitió la no manipulación de las variables, el tipo fue correlacional. La selección de la muestra correspondió al probabilístico de tipo muestral aleatorio simple. El instrumento fue el cuestionario. Resultados: respecto al liderazgo direccional, el 77,5% las actividades no tienen coherencia, el 65% los objetivos no guardan relación; en cuanto al liderazgo para el desarrollo personal el 60% los directivos no generan creatividad ni innovación, en cuanto al liderazgo organizacional el 72,5% no generan oportunidad ni participan, por último, en el liderazgo para gestionar el aprendizaje el 72,5% los directivos no motivan a sus colegas. Conclusión: el directivo desarrolla actividades de forma autoritaria, sin promover la participación democrática de los docentes, estas acciones aisladas generan el cumplimiento irregular de los compromisos de gestión escolar.

Palabras claves: aprendizaje, gestión escolar, liderazgo, liderazgo directivo.

ABSTRACT

The research was approached from the general objective which was to explain the influence that exists between the directive leadership for the achievement of the commitment of school gestation in the Educational Institution N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza of Soccospata - Apurimac, 2023. Whose methodology was developed from the quantitative approach, method: deductive and analytical, the level of analysis corresponds to the explanatory, the research design was non-experimental which allowed the non-manipulation of the variables, the type was correlational. The selection of the sample corresponded to the probabilistic simple random sampling type. The instrument was the questionnaire. Results: regarding directional leadership, 77.5% of the activities are not coherent, 65% of the objectives are not related; regarding leadership for personal development, 60% of the managers do not generate creativity or innovation; regarding organizational leadership, 72.5% do not generate opportunities or participate; finally, regarding leadership to manage learning, 72.5% of the managers do not motivate their colleagues. Conclusion: the manager develops activities in an authoritarian manner, without promoting the democratic participation of teachers, these isolated actions generate irregular compliance with the commitments of school management.

Key words: learning, school management, leadership, managerial leadership.

INTRODUCCIÓN

En la gestión educativa, la función del liderazgo directivo es crucial para lograr los objetivos institucionales, especialmente en la Educación N° 54173 César Vallejo Mendoza de Soccospata, Apurímac, en el año 2023. Los líderes escolares tienen un efecto significativo en el progreso académico de los escolares y en el ambiente escolar en general, a través de su capacidad para motivar, inspirar y guiar a sus equipos hacia objetivos compartidos. En este contexto, el director no solo tiene un papel de administración y supervisión, sino que se convierte en un factor clave en el impulso de mejoras positivas y en la consecución de metas educativas establecidas.

La gestión escolar en la mencionada institución educativa requiere un liderazgo directivo que enfrente los desafíos específicos. Los compromisos de gestión, que incluyen el rendimiento académico y la eficacia administrativa, requieren de una dirección estratégica y una elección de decisiones efectiva por los líderes escolares. En este sentido, el director de la Institución N° 54173 César Vallejo Mendoza es crucial para establecer una visión clara, comunicarla con eficacia y movilizar a todo el personal educativo para alcanzar los objetivos de gestión.

Es importante destacar que el liderazgo directivo no solo se enfoca en aspectos administrativos, sino que también implica crear un entorno positivo que promueva la colaboración, la creatividad y el compromiso entre docentes, alumnos y personal administrativo. En la Institución Educativa N° 54173, el liderazgo integral busca no solo cumplir con los indicadores de gestión establecidos, sino también favorecer al desarrollo holístico de la comunidad educativa, fomentando valores y habilidades más allá del ámbito académico.

En la presente investigación tiene la siguiente estructura:

En el primer capítulo, referido al planteamiento del problema abordad la exposición de la situación problemática, formulación de preguntas, justificación, objetivos del estudio, hipótesis y las variables de estudio.

En el segundo capítulo, desarrolla el marco teórico donde inicia con los antecedentes de investigación, las bases teóricas referente al liderazgo teórico y gestión escolar.

En el tercer capítulo, se abordado la metodología de la investigación, desarrollando el enfoque, nivel, diseño y métodos empleados para el estudio, también, técnicas e instrumentos de investigación, por otro lado, la muestra y población, para finalizar la validación y confiabilidad del instrumento de investigación.

En el cuarto capítulo aborda los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación, corroboración de hipótesis, conclusión y recomendaciones.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En un contexto de crisis institucional el liderazgo directivo constituye un fundamento importante para efectuar políticas educativas. En ese sentido, la educación comprende un eje fundamental debido a que esta constituye la formación y fortalecimiento para la comprensión de los estudiantes, en ese sentido, ante un adecuado liderazgo puede existir transformaciones progresivas, debido a que el liderazgo y la dirección permite lograr los objetivos trazados por la institución, también permite gestionar con eficacia y garantizar al personal docente el logro de objetivos educativos para la optimización de la calidad educativa.

En un contexto de globalización los directivos tienen que crear y apoyar el rumbo de la institución que dirige, para ello el directivo requiere de estrategias para canalizar las problemáticas que surgen en el transcurso. Por ende, el liderazgo directivo y la gestión educativa es fundamental ya que esta comprende aquel proceso de dirección en toda actividad dentro de la institución. Para una buena gestión, debe encontrarse en asociación con el interés de los miembros de la entidad, es decir, el beneficio de los propósitos de la institución se

encuentra estrechamente vinculado al bienestar de cada sujeto del centro institucional.

De ahí, en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata, en Apurímac, se ha observado ineficacia e ineficiencia por parte de los directivos para la gestión escolar, lo que refiere a la existencia de improvisación y bajo desempeño en cada área de la institución, esta improvisación procedente del directivo lo cual obedece al inadecuado selección del personal o personal inadecuado, a veces el personal directivo suele poseer incapacidad de dirección, por otro lado, suele manifestar otras deficiencia en el liderazgo directivo donde no permite participar o intervenir a los demás integrantes de la institución en la gestión, de esta forma se niega aquella libertad para alcanzar los propósitos establecidos por la institución, estas actitudes de apartamiento procedente de los directivos lleva a subalterna al personal, donde la indiferencia y el abandono conlleva a un ambiente conflictivo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué influencia existe entre el liderazgo directivo para el logro del compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo el liderazgo para el desarrollo direccional tiene influencia en el logro del compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?

¿Cómo el liderazgo para el desarrollo personal tiene influencia en el logro del compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?

¿Cómo el liderazgo para la organización tiene influencia en el logro del compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?

¿Cómo el liderazgo para gestionar el aprendizaje tiene influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica por la imperante necesidad de comprender y abordar los desafíos que afectan el rendimiento y desarrollo de esta institución educativa específica. El liderazgo directivo desempeña un papel crucial en el éxito de una institución escolar, y que puede tener consecuencias significativas en la calidad de la educación ofrecida y en la realización de las responsabilidades de gestión. En ese sentido se pretende explicar la influencia que existe entre el liderazgo directivo para el logro de responsabilidades de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

La investigación está dirigida a los directivos, miembros de la institución que son involucrados en el ámbito educativo. Primero, beneficiará directamente a los líderes y docentes de la institución, proporcionándoles una comprensión detallada de las áreas de mejora en su liderazgo y prácticas de gestión escolar. Asimismo, los resultados del estudio son de beneficio para las autoridades educativas locales y regionales, quienes podrán utilizarlos para diseñar políticas

y programas más efectivos que aborden las deficiencias identificadas. Además, la entidad educativa en general, incluidos los padres de familia y los estudiantes, se verá beneficiada al participar en procesos educativos más eficientes y de mayor calidad. Por ende, este estudio tiene la finalidad de generar impacto y contribución a la optimización continua de la educación en la mencionada institución y, en última instancia, en el sistema educativo de Apurímac.

En el punto metodológico, esta se justificó al ser analizado desde el paradigma positivista a partir del enfoque cuantitativo, donde el método deductivo y sintético permitió abordar los objetivos trazados, ello mediante el uso de técnicas e instrumentos de investigación.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Explicar la influencia que existe entre el liderazgo directivo para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar el liderazgo para el desarrollo direccional y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Determinar el liderazgo para el desarrollo personal y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Analizar el liderazgo para la organización y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Explicar el liderazgo para gestionar el aprendizaje y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia del estudio radica en su impacto directo en la calidad de la educación impartida. El liderazgo directivo efectivo es fundamental para la buena labor de una institución educativa, debido a que esta genera motivo y buen desempeño del educador, en la implementación de políticas educativas y en el logro de metas institucionales. Permitirá desarrollar estrategias y recomendaciones concretas para mejorar el liderazgo, lo que, a su vez, impactará positivamente en el rendimiento académico y en la experiencia educativa de los alumnos. Además, la investigación contribuirá al cuerpo de conocimientos sobre la gestión escolar, ofreciendo valiosos para la elección de decisiones a nivel local, regional y nacional.

Respecto a los alcances, refieren ya que los hallazgos y recomendaciones podrían ser extrapolados a otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares en liderazgo y gestión escolar. Asimismo, al abordar este fenómeno en el contexto de Apurímac, se generará conocimiento específico para la región, permitiendo adaptar las soluciones propuestas a las necesidades y realidades locales.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se identificó aspectos que han limitado el proceso de recojo de información, donde los sujetos de la unidad de análisis seleccionado no quisieron ser partícipes del estudio, lo cual ha generado en el recojo de información.

La delimitación del estudio fue abordada en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata en Apurímac, 2023.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo tiene una influencia significativa para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

1.7.2. Hipótesis específica

El liderazgo para el desarrollo direccional influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

El liderazgo para el desarrollo personal influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

El liderazgo para la organización influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

El liderazgo para gestionar el aprendizaje influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1

Liderazgo directivo

Variable 2

Logro de los compromisos de gestión escolar

1.8.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables del estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Liderazgo para establecer direcciones	Visión compartida	Ordinal
		Metas de la organización	
	Liderazgo para desarrollar personas	Atención y apoyo personal	
		Muestra integridad y personal	
	Liderazgo para rediseñar la organización	Cultura colaborativa	
		Organización para el trabajo	
	Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Proporciona apoyo	
		Monitorea practicas	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromisos de gestión escolar	Desarrollo integral de las y los estudiantes	Incremento del % de estudiantes que obtienen un logro satisfactorio.	Ordinal

	Rendimiento general de estudiantes
Acceso de los estudiantes al SEP hasta culminar su trayectoria educativa	Reducción del % de estudiantes que interrumpen sus estudios
	Gestiona para el fortalecimiento de la imagen
Gestión de las condiciones operativas	Organiza el calendario escolar
	Cumple la calendarización
Gestión de la practica pedagógica	Monitoreo pedagógico
	Acompaña la practica pedagógica
Gestión del bienestar escolar	Diagnostica el clima escolar
	Espacio armonioso

Nota: realizado a partir de la revisión de fuentes secundarias.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

En la investigación de Alonzo et al. (2023) publicada en Horizontes Revista de Investigación de Ciencias de la Educación, cuyo objetivo fue analizar el liderazgo directivo en el proceso educativo. Siendo la metodología de enfoque cualitativo de revisión documental. Donde concluyo: el liderazgo directivo en la educación es fundamental para lograr los objetivos pedagógicos y necesita fortalecer las características y cualidades de los integrantes del equipo educativo. El liderazgo administrativo y la instrucción están vinculados en pos de mejorar progresivamente el desarrollo de habilidades interdisciplinarias. Es crucial que los líderes desempeñen funciones apropiadas para fomentar una educación relevante, basándose en la ética profesional, la mejora continua y el desarrollo de habilidades interdisciplinarias, con el objetivo de mejorar la competencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En el contexto peruano, la escasez de recursos, estrategias y formación docente y capacidad de los directivos son obstáculos importantes para una gestión educativa efectiva, lo que resulta en una consecuencia negativa para el éxito de muchos estudiantes Para Córdova et al. (2021) en su estudio publicado en la Revista Conrado, cuyo

objetivo fue determinar la orientación del liderazgo directivo. Siendo de metodología de enfoque cualitativo de revisión bibliográfica. Donde conclusión: la necesidad de evaluaciones sistemáticas para medir el nivel de liderazgo y su efecto en la formación educativa, reconociendo la praxis y estrategias en escenarios vulnerables para promover la inclusión social y calidad educativa. El análisis del liderazgo directivo se basa en la eficacia, compromiso y competencias en cuatro fases: administración del aprendizaje, reflexión estratégica, colaboración grupal y conexiones interpersonales. Los líderes deben ser guías emocionales y profesionales para el desarrollo del personal. Un buen liderazgo directivo facilita trabajo colaborativo y evita prácticas discriminatorias y autoritarias.

Según Hasek & Ortiz (2021), en su estudio divulgado en la Revista Internacional de Investigación en ciencias Sociales, cuyo análisis fue reflexionar respecto al liderazgo como una opción para la gestión educativa. Siendo la metodología fue del enfoque cualitativo de revisión documental. Donde concluyo: la importancia del liderazgo en la institución y su efecto en el beneficio de objetivos educativos, y se presenta nueve tipos de liderazgo complementarios. Se propone también un décimo tipo llamado Liderazgo Tekorã centrado en la formación en valores humanos desde temprana edad. La gestión educativa busca promover la calidad educativa, la mejora continua y la responsabilidad institucional para transformar el ámbito educativo. Se insiste en la necesidad de compromiso conjunto de las instituciones y políticas educativas para dicha transformación.

Según Aparicio et al. (2020) en su estudio divulgado en la Revista Paginas de Educación, cuyo objetivo fue analizar las implicancias del liderazgo directivo

y educativo. Donde la metodología comprende al estudio descriptivo, método mixto y transformador. Donde concluyo: el diálogo entre la academia y la escuela enriquece la reflexión y gestión para abordar necesidades emergentes y promover fines complejos en el Colegio 1. El seguimiento del Plan permitió mejorar la calidad de trabajo del equipo directivo. Las limitaciones de la investigación incluyen la dificultad en dar continuidad a procesos de cambio y la importancia de que las universidades apoyen a los equipos directivos para incentivar la innovación. Se destaca que la apertura hacia enfoques de corresponsabilidad en la educación actual es valiosa para establecer diálogos y metodologías innovadoras entre la academia y la escuela.

Según Jimenez (2020) en su estudio publicado Ciencia y Educación, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión educativa en el liderazgo educativo. Cuya metodología fue de análisis bibliográfico. Donde concluyo: el liderazgo está relacionado con el progreso de una habilidad en beneficio de un enfoque, mientras que la gestión se enfoca en llevar a cabo un método eficientemente y sustentar el movimiento de un procedimiento para ejecutar sus actividades planificadas, con ocupaciones funcionarias como la planificación, el control y la organización. El líder transformacional, que es la máxima autoridad, debe tener habilidades de comunicación para interactuar con la comunidad y mediar cambios en el espacio social, político, ético, moral y cultural a través de la escuela.

2.1.2. A nivel nacional

Para Maita-Díaz et al. (2022) en la indagación publicada en la Revista Innova, siendo el objetivo establecer la asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente. Siendo el método de enfoque cuantitativa,

correlacional, diseño no experimental. Donde concluyo: se enfocó en establecer la asociación, donde se encontró que existe una relación entre ambos aspectos. Los directivos han prevalecido las acciones de gestión escolar internas y han distribuido nuevas funciones en el escenario virtual. Se descubrió que el desempeño docente online es regular y la formación docente no es una prioridad institucional. Se enfatiza la importancia de fortalecer el liderazgo directivo y el rendimiento laboral de los educadores para afrontar desafíos institucionales a distancia, que ha llegado para quedarse en el espacio educativo.

En la investigación de Salvador & Sánchez (2018) publicada en la Revista de Investigación Altoandinas, cuyo objetivo fue determinar la asociación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional. Siendo el método de tipo básico, diseño no experimental, de nivel descriptivo, y correlacional. Donde concluyo: se evidencia una conexión positiva entre el nivel moderado de liderazgo por parte de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes en la Red Educativa N° 22-UGEL 01. Además, se observa que existe una asociación significativa entre las diversas dimensiones del liderazgo administrativo, tales como el establecimiento de objetivos y expectativas, la gestión estratégica de recursos, y la promoción y participación en el desarrollo profesional, y el compromiso organizacional de los docentes.

Para Sardon (2017) publicada en la Revista de Investigación Altoandinas, cuyo propósito fue determinar la correlación que existe entre el tipo de liderazgo transformacional y la gestión escolar. La metodología pertenece al diseño no experimental correlacional. Donde concluyo: la relación entre el liderazgo transformacional del director, mediante sus cinco dimensiones, y la gestión

escolar de la institución educativa es positiva y de magnitud moderada. Además, se señala que el 48% de los educadores se observa un nivel adecuado de liderazgo transformacional. Las diversas dimensiones del liderazgo transformacional están significativamente correlacionadas con la gestión escolar, abarcando la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la influencia idealizada, la consideración personal y la eficacia del desempeño del director.

Según Vasquez (2019) presentada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de doctor en Educación. Siendo el objetivo determinar la asociación que existe entre liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión. La metodología comprendió al tipo no experimental, de diseño descriptivo correlación. Donde concluyo: correlaciones significativas entre el liderazgo directivo y varios factores en instituciones educativas rurales de Huaytará en 2018, incluyendo logros de gestión escolar, progreso y retención de aprendizaje, planificación cronológica, apoyo y supervisión de la praxis educativa, y administración de la convivencia escolar. Se identificó una conexión entre el liderazgo y los compromisos de gestión escolar asociados con la definición de objetivos, el desarrollo del personal, la reestructuración organizativa y la administración del aprendizaje.

En la investigación de Rabanal (2020), publicada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, cuyo propósito fue determinar la asociación que existe entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar. La metodología corresponde al diseño no experimental, correlacional y al tipo básico. Donde concluyo: conforme los resultados del coeficiente de correlación de Pearson existen una relación fuerte y positiva entre el liderazgo del director y el compromiso en la gestión escolar. El estudio indica que el estilo de liderazgo

prevaleciente es de carácter autocrático, mientras que el nivel de compromiso en la gestión escolar es bajo, con mayor atención enfocada en la gestión económica en detrimento de otros aspectos de la gestión educativa, lo que sugiere un bajo compromiso en la gestión educativa.

En la investigación de Soldevilla (2018) publicada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de maestra en Administración de la Educación, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar. La metodología comprendió de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. Donde concluyo: se ha comprobado mediante la prueba estadística Rho Spearman que existe una conexión entre el liderazgo directivo y el compromiso en la gestión escolar. Los resultados arrojaron una correlación positiva moderada de 0,525 con un nivel de significancia por debajo del nivel teórico.

Para Segil (2023) presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de magister en Gestión de la Educación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo y el desempeño docente. La metodología empleada fue de tipo básica, diseño no experimental, y correlacional. Donde concluyó: el estudio destaca la existencia de correlaciones positivas entre el liderazgo directivo y varios factores clave en el ambiente educativo de la educación secundaria. Se observa una correlación significativa (r = 0.839) entre el liderazgo y el rendimiento de los docentes, lo que sugiere que un liderazgo sólido puede mejorar la calidad del trabajo docente. Adicionalmente, se obtienen correlaciones positivas de magnitud media (rango de 0,722 a 0,751) en relación con la preparación de los estudiantes, la enseñanza centrada en el aprendizaje, la participación en la gestión escolar comunitaria, así como el

desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos hallazgos confirman la relevancia del liderazgo directivo en múltiples aspectos del entorno educativo en la educación secundaria.

2.1.3. A nivel local

En el estudio de Hilares (2022) presentada en la Universidad Nacional Micaela Bastida, cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo directivo y la gestión pedagógico. La metodología corresponde al diseño correlacional, no experimental. Donde concluyo: se identificaron relaciones significativas en la institución educativa N° 54005 de Miguel Grau de Abancay entre el liderazgo directivo y diversos elementos clave de la gestión educativa. En particular, se observó una correlación positiva muy fuerte (r = 0.971) entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica, además de correlaciones positivas considerables y sólidas con la planificación (r = 0.850), la organización (r = 0.938) y la dirección (r = 0.850). Estos hallazgos sugieren una importante relación entre el liderazgo directivo y varios aspectos de la gestión educativa en dicha institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo

Se suele considerar que el liderazgo es algo mítico, ya que ha sido una de las preocupaciones más antiguas de la humanidad, además de ser un tema difícil de abarcar y de debate constante. Sin embargo, en la actualidad el estudio del liderazgo está experimentando un crecimiento importante y su investigación se lleva a cabo de forma interdisciplinaria (Bass, 1997; Cohen & March, 1974; Friedman, 2010; Podolny et al., 2005). Según Akio (s. f.) señala que el termino de liderazgo se refiere a una visión en realidad, los líderes requieren una cadena de aptitudes que puedan guiar sus ejercicios, ya que para un líder se convierte

en sus herramientas para motivar a sus seguidores, para poder dirigir sistemas y procesos,

Los líderes efectivos tienen una personalidad positiva y son versátiles tanto en su estilo personal como de liderazgo. Ponen la misión de la organización por encima de sus propios intereses, por lo que se enfocan en lo que son, lo que saben y lo que hacen (Akio, s. f.). Por otro lado, Giraldo y Naranjo (2014) hace referencia que la gestión implica la dirección y organización de un conjunto de elementos, lo que permite lograr que las organizaciones sean más eficientes, efectivas y productivas, logra inculcar el trabajo en equipo, a la estimulación, la retroalimentación constante, generando o incentivando a trabajos creativos, teniendo visión a largo plazo, innovando, desarrollando e inspirando.

El autor Daft (2006) el ser un líder posee un papel importante para cumplir con la tarea de liderar, por ello se define como una asociación de influencia que surge entre los líderes y sus partidarios, en donde dos partes intentan llegar o producir transformaciones y logros concretos que reflejen los objetivos que se comparten. Por su parte Lupano y Castro (2008) sostiene el liderazgo es un fenómeno atributivo que surge de la percepción social, y su particularidad radica en que la persona es reconocida como líder por los demás.

2.2.1.1. Teorías del liderazgo

El líder cumple un rol esencial para la supervivencia del grupo al desempeñar adecuadamente una función necesaria (Campos, 2012). En este contexto, el liderazgo se define por un comportamiento específico que está dirigido hacia un propósito concreto. Ampliando esta noción, se puede considerar que la función del líder abarca diversas dimensiones, tales como la elección de decisiones efectivas, la motivación y coordinación de los miembros del grupo, la

resolución de conflictos y la dirección estratégica hacia metas compartidas. En ese sentido, para Stoner et al. (1996) precisa los enfoques del líder, siendo las siguientes:

a) Enfoque de rasgos: los psicólogos e investigadores se esforzaron en entender el liderazgo a través de la definición de las características personales de los líderes. Esta perspectiva asumía que los líderes poseían ciertos rasgos innatos. Aunque idea de que los líderes tienen ciertas características innatas que no pueden ser adquiridas mediante la formación o el aprendizaje, esta goza de popularidad entre las personas sin conocimientos especializados, no tiene peso en el campo de los investigadores profesionales.

b) Enfoque conductista: las conductas son habilidades que se pueden adquirir mediante aprendizaje, por lo que cualquier persona que aprenda las conductas correspondientes al liderazgo podría desempeñarse en ese rol de manera más efectiva. Los investigadores han enfocado su estudio en dos aspectos principales del comportamiento de los líderes: las funciones y los estilos del líder.

c) Enfoque de contingencias: surgió a raíz de la constatación donde la orientación de los rasgos y el conductual no eran adecuados para entender el liderazgo, ya que no existe un rasgo común que se pueda aplicar a todos los líderes efectivos, ni un estilo efectivo que funcione en todas las situaciones.

Por otro lado, se establece las teorías del liderazgo dentro de identifica:

a) Teoría de rasgo de personalidad: postulado por Dellepiane (2004) refiere el líder está dotado de ciertos rasgos de personalidad particulares que lo

diferencian de quienes no lo son y le permiten influir en la conducta de los sujetos. Para Stoner et al. (1996) considera se cree que los líderes poseen ciertos rasgos innatos, algunos de esos rasgos pueden ser el resultado de la experiencia acumulada en su desempeño como líderes.

b) Teoría del liderazgo carismático: en el postulado teórico, según Cosio (2005) plantea dos dimensiones del comportamiento del líder: la primera es el liderazgo centrado en los empleados, que genera alta productividad y satisfacción laboral en el grupo. La segunda es el liderazgo centrado en la producción, que resulta en baja productividad y menor satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, para Warren (2006) indico que el líder se cree que las personas que son consideradas líderes heroicos o extraordinarios lo son debido a que muestran ciertos comportamientos y actitudes carismáticas que llaman la atención.

c) Teoría de las tres necesidades: la teoría fue abordado por Hoyle (2004) el autor identifica tres motivos o necesidades fundamentales: la necesidad de logro, que fomenta el deseo de alcanzar la excelencia y el éxito en relación a un estándar establecido; la necesidad de poder, que se relaciona con el anhelo de tener impacto e influencia sobre los demás; y la necesidad de afiliación, que se refiere al deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y ser aceptado por los demás.

2.2.1.2. Liderazgo directivo

En la definición de Ministerio de Educación (2011) considera el liderazgo como aquella habilidad para afectar la manera en que los profesores se comportan con un objetivo predefinido es conocida como liderazgo. Esta capacidad suele ser efectiva cuando busca el beneficio mutuo, pero puede

resultar perjudicial si se utiliza con intenciones personales nocivos para el restante. Por esta razón, los líderes son considerados ejemplos a seguir, ya que poseen un significativo poder de persuasión. También, esta suele considerarse como dirección de liderazgo se refiere a la persona encargada de guiar la organización hacia la consecución de sus metas y propósitos (Ministerio de Educación, 2014). De ahí, el liderazgo directivo ha evolucionado y ya no se limita simplemente a ocupar una posición o jerarquía elevada dentro de una institución. En la actualidad, se comprende que el liderazgo implica motivar a cada miembro del grupo en lugar de ejercer control sobre ellos. En lugar de desempeñar el papel de jefe en la organización, el líder se convierte en un facilitador de la conexión entre los diversos actores educativos, fomentando así las relaciones interpersonales. Esto implica la necesidad de asignar responsabilidades a otros miembros de la institución para lograr los propósitos deseados.

En la definición de Leithwood (2009) señalo el liderazgo es el segundo factor más importante dentro de la escuela que contribuye al éxito del aprendizaje de los alumnos, después del trabajo que los educadores realizan en el aula. Los directivos docentes, ya sea como coordinadores, directores, rectores o supervisores, comparten competencias básicas y específicas con los docentes. Esto implica que, a pesar de las diferentes responsabilidades y roles, ambos grupos comparten habilidades esenciales y conocimientos particulares relacionados con la enseñanza y la gestión educativa. En otras palabras, el liderazgo educativo no solo requiere habilidades administrativas, sino también una comprensión profunda de las competencias pedagógicas esenciales para el proceso educativo. Según Hunt (2009) el liderazgo efectivo, al igual que una enseñanza efectiva, para alcanzar esta meta es necesario contar con

habilidades y competencias particulares. Es crucial que los líderes educativos reciban herramientas y capacitación, a través de programas actualizados, para que puedan desarrollar dichas competencias y proporcionar un mejor respaldo, supervisión y seguimiento a los docentes, contribuyendo así en la construcción de una organización educativa sólida.

Según Uribe (2007) manifiesta que el liderazgo comprende la certeza de un líder reside en generar un ambiente organizacional colaborativo en la institución educativa, donde se compartan objetivos comunes, se planifiquen y monitoreen las actividades pedagógicas y se integre a los educadores de manera participativa en la elección de decisiones.

2.2.1.2.1. Dimensiones del liderazgo directivo

En las dimensiones del liderazgo directivo en la doctrina establece tres, así, la dimensión del liderazgo autoritario o coercitivo, el líder impone sus decisiones y da órdenes al grupo sin tomar en cuenta su opinión, y exige que se cumplan sin argumento alguno, así, las tareas encomendadas según lo indicado en cada etapa precisa. El líder designa labores que cada integrante del grupo debe realizar y configura trabajo grupales necesarios (Rivera, 2011). Por otro lado, según el Ministerio de Educación (2011) establece las siguientes dimensiones:

a) Liderazgo para establecer direcciones: la dimensión del liderazgo transformacional se enfoca en prácticas que el líder adopta para impulsar el progreso de la organización, alineando su visión y objetivos con la práctica del liderazgo. Para conseguirlo, se necesita un liderazgo que fomente un ambiente confortable entre los integrantes de la institución, promoviendo un sentimiento compartido de compromiso hacia la

consecución de las metas y los resultados deseados en el proceso de aprendizaje.

b) Liderazgo para el desarrollo personal: se trata de las habilidades que posee el director para estimular el crecimiento de las habilidades de los alumnos, con el objetivo de que puedan desenvolverse de manera efectiva en la consecución de metas, logrando integrar el crecimiento grupal y personal.

c) Liderazgo para la organización: la dimensión de las acciones del liderazgo enfocada en crear un entorno laboral propicio para el crecimiento de las habilidades de los docentes. En el rediseño organizacional es vital fortalecer la planificación y ejecución curricular, considerando la relación entre los actores externos y las familias.

Fomentar una cultura colaborativa en una institución educativa es una tarea fundamental para cualquier líder. Para lograr este objetivo, es esencial generar confianza y respeto mutuo entre los distintos actores educativos. Además, se deben desarrollar trabajos cooperativos en todas las etapas, desde la planificación pedagógica hasta la evaluación de los resultados obtenidos. De esta manera, se puede mejorar significativamente la calidad de la educación. Cabe destacar que la reorganización de la institución no solo implica realizar actividades internas, sino también el desempeño del agente educativo en la organización y seguimiento del plan de estudios.

d) Liderazgo para gestionar el aprendizaje: mejorar el respaldo a los docentes implica implementar procesos efectivos para la inspección y el monitoreo, además de establecer procesos de coordinación que tengan en cuenta las opiniones de los docentes. Crear un entorno propicio que elimine el estrés y las preocupaciones de los docentes, permitiéndoles concentrarse en

optimizar sus métodos de enseñanza y trabajar hacia el éxito de los estudiantes.

2.2.1.2.2. Importancia del liderazgo

El liderazgo toma importancia debido a que ésta amplia aquellas capacidades y proporciona dirección al equipo, de ahí para Ferguson & Moritz (2016) desarrollan la importancia en los siguientes puntos:

a) Es considerado significativo porque constituye una de las habilidades que un directivo o jefe tiene para centrar y dirigir a los colaboradores de la empresa de manera efectiva.

b) Una organización puede lograr una planificación adecuada y un funcionamiento correcto mediante el monitoreo y procesamiento eficiente de aspectos administrativos y técnicos. Sin embargo, la ausencia de un líder podría provocar caos y crisis, a pesar de contar con eficientes procesos operativos.

c) Se valora como crucial para la supervivencia, ya que en un contexto tan dinámico como el presente, es importante contar con individuos que posean habilidades fundamentales para liderar y gestionar diversas estructuras dentro de la empresa.

2.2.1.2.3. Estilos de liderazgo

Alude a diversos posturas de liderazgo, en ese sentido, en la doctrina se propone cuatro estilos distintos de liderazgo: el primero, identificado el informativo, se adapta cuando el empleado está en proceso de construcción; el segundo estilo es el persuasivo, fundamentado donde el asalariado en este caso tiende a ser principalmente competidor; el tercero es conocido como participativo, donde se alcanza un nivel sobresaliente de madurez, dirigiéndose

o destacando actividades más autónomas (asumiendo que trabajen de manera independiente) y enfocándose más en relaciones; el cuarto estilo es el delegatorio, basado en un alto nivel de madurez, permitiendo la delegación de actividades sin un control tan riguroso, motivado por un eminente nivel de seguridad y familiaridad, requiriendo un consideración mínima a las distintas agrupaciones (Tracy, 2015). En ese sentido, a continuación, desarrollamos tres estilos de liderazgo, siendo las siguientes:

a) Liderazgo transformacional: en la postura de Fischman (2017) afirma al respecto estilo logra inspirar a los seguidores para superar las metas establecidas inicialmente. Además, destaca que los seguidores desarrollan una conexión emocional con los líderes, ya que va más allá de las recompensas individuales y abarca sus intereses más profundos. Además, detalla las características esenciales que deben tener los líderes transformacionales, como ampliar y elevar los intereses individuales de los discípulos, motivarlos a perseguir objetivos colectivos, y articular una visión auténtica del futuro, adaptándose y estimulando a los trabajadores intelectuales, prestando atención a sus diferencias individuales. Mientras Bass citado en Adameandco (2017) propone la siguientes dimensiones: carisma alude a la capacidad de un líder carismático para ser percibido como competente, generando entusiasmo y creencias al alinearse con la visión de la empresa. Visión implica la habilidad o aptitud para identificar una tarea que implique la participación de todos los integrantes de la empresa con el objetivo común. Estimulación intelectual implica proporcionar a cada miembro de la empresa razones para cambiar la

manera en que piensan sobre de los desafíos técnicos, asociaciones, actitudes y valores.

b) Liderazgo Transaccional: para Ferguson & Moritz (2016) señala que el estilo describe intercambios recíprocos entre líderes y seguidores. Mientras Rodriguez (2015) indica donde los seguidores actúan en base a sus intereses personales, siendo motivados por los líderes para lograr los objetivos organizacionales, dejando de lado otros aspectos. En ese sentido, el estilo suele motivar a los seguidores mediante experiencias circunstanciales basadas en recompensas (Abrashoff, 2019).

c) Liderazgo Laissez Faire: según Abrashoff (2019) manifiesta que el estilo consiste en evitar la toma de decisiones, como en un monitoreo riguroso. Además, estos líderes suelen destacarse por su falta de actividad, ya que tienden a ser extremadamente pasivos. Por ello, esta implica en cierto modo la falta de liderazgo, donde las decisiones no se toman, las acciones se demoran y las responsabilidades de los líderes suelen pasarse por alto. Este estilo se considera poco eficaz.

2.2.2. Gestión escolar

Para Navarro (2002) la gestión escolar es un término complejo utilizado en la administración de las escuelas que comprende diferentes contextos, incluyendo a los miembros de la escuela, la colectividad educativa, los procesos y, sobre todo, los sistemas educativos. También se puede considerar como una conceptualización abstracta de todas las circunstancias presentes en los procedimientos educativos. El objetivo de este procedimiento es establecer un conjunto de factores de "gestión" óptimos que permitan la administración adecuada de una institución educativa o escuela (Navarro, 2002).

En esa línea, para Casassus (2000) manifiesta que la gestión escolar es una pauta novedosa que se encuentra en desarrollo y que aplica los entes rectores de la gestión al ámbito educativo. Se puede notar que su progreso está relacionado con la puesta en marcha de políticas educativas innovadoras, lo que le otorga un enfoque más práctico que teórico.

También, según Alvariño et al. (2000) señalo respecto a la gestión escolar se ve influenciada por la búsqueda de modernización está dirigida a la descentralización de la educación, a proporcionar información acerca de la calidad educativa de las escuelas y a fomentar una relación más transparente entre la institución educativa y la comunidad. De ahí, la gestión escolar se utiliza como un medio para evaluar y comunicar de manera transparente los acontecimientos y resultados de la escuela a quienes la utilizan o están interesados en su desempeño.

2.2.2.1. Compromisos de gestión escolar

La gestión escolar según Ministerio de Educacion (2017) suele definirse como aquella todos los participantes de la colectividad educativa deben dirigir su esfuerzo hacia la optimización de los procesos de aprendizaje. El rol clave del director de la institución educativa es liderar pedagógicamente, guiando, coordinando, incentivando y fomentando la colaboración entre todos los integrantes de la colectividad educativa para alcanzar los propósitos de gestión establecidos. Un líder pedagógico transforma la institución para convertirla en un ambiente que promueve el aprendizaje y el desarrollo holístico de los escolares, al dirigir las acciones de todos los implicados hacia un objetivo común y utilizar todos los recursos disponibles de manera efectiva.

Asimismo, el Ministerio de Educación (MINEDU) promueve los criterios de gestión escolar fortalecen prácticas fundamentales en una institución para orientar sus quehaceres hacia la garantía de escenarios básicas que favorezcan el proceso de aprendizaje. Dichos criterios surgieron de una revisión minuciosa de distintas investigaciones, tanto a nivel latinoamericano como internacional, sobre la eficiencia escolar. Durante este procedimiento, se identificaron diversas variables que influyen en la optimización del proceso de aprendizaje de los escolares en la región. Además, los directores de las instituciones educativas pueden trabajar en conjunto con sus equipos para abordar estas variables. (Ministerio de Educacion, 2017).

Para Vargas (2008) la gestión escolar es un conjunto de procesos teórico-prácticos que están constituidos tanto horizontal como verticalmente en el sistema educativo y tienen como objetivo efectuar con los mandatos formales. Debe entenderse como una nueva forma de administrar la organización escolar.

Desde el Ministerio de Educacion 2017) las obligaciones de gestión escolar comprende a las actividades que tienen como objetivo optimizar la productividad del aprendizaje de los educandos. Los compromisos se articulan mediante indicadores fácilmente verificables, permitiendo a las instituciones reflexionar y colaborar información de forma que se puedan elegir decisiones orientadas a mejorar la calidad del aprendizaje.

2.2.2.2. Dimensiones de logro de compromiso de gestión escolar

El desarrollo de las dimensiones de las obligaciones de gestión escolar, dentro de ellas identifica la siguientes:

a) Desarrollo integral de las y los estudiantes: este compromisos de gestión se centra específicamente en mejorar el aprendizaje de los escolares y

tiene como objetivo guiar las acciones de toda la colectividad educativa hacia esa meta (Ministerio de Educación, 2021). Por otro lado, este compromiso tiene el propósito de reducir el porcentaje de los estudiantes que están en inicio en las evaluaciones de la misma IE, otros locales, regionales y nacionales (Ministerio de Educación, 2021).

b) Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta culminar su trayectoria educativa: Este compromiso implica que la Institución Educativa realice acciones para evitar la deserción escolar, logrando que todos los alumnos matriculados terminen sus estudios dentro del año escolar correspondiente. Además, se trata de un compromiso enfocado en resultados, que demuestra la capacidad del sistema educativo para garantizar la estabilidad de los estudiantes en clases y el cumplimiento de los plazos establecidos para completar niveles educativos. De esta manera, se asegura que la Educación Básica sea completada de forma oportuna (Ministerio de Educación, 2021).

c) Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativos que ofrece la IE.: Este compromiso permite y garantiza las siguientes acciones: la elaboración, difusión y seguimiento de la calendarización y prevención de eventos que afecten su cumplimiento.

Gestión oportuna y sin condicionamientos de la matrícula (acceso y continuidad de estudios).

Seguimiento a la asistencia y puntualidad de las y los estudiantes y del personal de la IE asegurando el cumplimiento del tiempo lectivo y de gestión.

Mantenimiento de espacios salubres, seguros y accesibles que garanticen la salud e integridad física de la comunidad educativa, incluyendo la gestión del

riesgo, emergencias y desastres, teniendo en cuenta las diferentes modalidades y turnos de la IE.

Entrega oportuna y promoción del uso de materiales y recursos educativos.

Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario. (Ministerio de Educación, 2021).

d) Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB: Este compromiso tiene como objetivo lo siguiente:

Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico, para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezcan la práctica pedagógica de las/los docentes, y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes de las y los estudiantes.

Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas, necesidades y realizar estrategias de fortalecimiento.

Desarrollo de estrategias para atención a estudiantes en riesgo de interrumpir sus estudios para que alcancen los aprendizajes esperados y culminen su trayectoria educativa.

Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa. (Ministerio de Educación, 2021).

e) Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes. Este compromiso tiene los siguientes objetivos:

Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa educativo, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.

Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la IE.

Implementación de acciones de prevención de la violencia con estudiantes, familias y personal de la IE o programa educativo.

Atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.

Establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.

Fortalecimiento del acompañamiento de las y los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual Integral. espacios de reflexión para los educadores. (Ministerio de Educación, 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se desarrollara a partir del enfoque de estudio cuantitativo (Bernal, 2010), mediante la cual se mide el fenómeno educativo a partir de la deducción permite generalizar y normalizar los resultados. de ahí, el enfoque cuantitativo permite realiza el conteo, es decir, estimar las magnitudes del fenómeno y corroborar la hipótesis. En este escenario, el presente estudio se sumerge en el análisis del liderazgo directivo como factor determinante para el acatamiento de las responsabilidades de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 César Vallejo Mendoza de Soccospata, Apurímac.

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Los métodos empleados para el análisis son la siguientes:

Deductivo: a partir del razonamiento permite generalizar los resultados para obtener explicaciones particulares (Bernal, 2010). A partir de los postulados teoremas de liderazgos y gestión escolar se analizan, así, el método permite analizar y cuantificar aspectos vinculados al liderazgo y gestión escolar.

Sintético: cuyo proceso permite que los elementos dispersos sean integrados (Bernal, 2010). De ahí, permite integrar las diversas dimensiones y relaciones del liderazgo con la gestión educativa.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación el tipo de estudio será correlacional transversal (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018), donde se pretende estudiar la relación, ya que el propósito de los estudios correlacional es medir el grado de asociación que existe entre las variables o dimensiones, de ahí, en el estudio está orientado a medir la asociación de las dimensiones de la variable del liderazgo directivo y la gestión educativa.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En la investigación el nivel de análisis fue explicativo (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018), cuyo análisis del fenómeno permitió entender a las cuestiones abordadas, esto es, desentrañar la dinámica del liderazgo directivo y la gestión educativa, así, nivel de análisis explicativo permitirá desentrañar las conexiones causales que subyacen a la eficacia del liderazgo directivo en la gestión escolar, proporcionando así una visión más precisa y fundamentada.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue abordada desde el diseño no experimental (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018), donde se pretendió realizar sin operar intencionadamente las variables de estudio, en otras palabras, se observa y mide el fenómeno desde su contexto natural, así el diseño no experimental aspira a proporcionar una visión auténtica y contextualizada del liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 54173, contribuyendo así al conocimiento en el campo de la gestión educativa.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Población:

En la presente investigación la población comprende a la unidad de análisis (Carrasco, 2007), en ese sentido, en el estudio la población comprende a los estudiantes matriculados de la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza De Soccospata, donde comprende:

Tabla 2

Cantidad de estudiantes matriculados

Matrícula por grado y sexo, 2022

Nivel	Total		1º Grado		2º Grado		3º Grado		4º Grado		5º Grado		6º Grado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Primaria	25	20	2	3	8	3	5	4	5	3	1	5	4	2

Nota: en la tabla indica la cantidad de estudiantes matriculados en el año escolar. (Estadistica de la Calidad Educativa, 2023).

3.6.2. Muestra:

La muestra comprende al fragmento de la población de la unidad de análisis (Carrasco, 2007), en ese sentido, la selección de la muestra fue probabilístico, lo que comprende el uso de formula estadística para establecer la cantidad de la muestra, por tanto se hizo uso del tipo de muestra aleatorio simple, donde comprende la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{i^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño muestral

N = tamaño de la población

Z = valor correspondiente a la distribución de gauss, $Z_{a=0.05}$ =1.96 y $Z_{a00.01=2.58}$

P = prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse (p=0.5)

i = error que se prevé cometer si es del 5% i=0.5.

$$n = \frac{(1.96)^2 45 * 0.5 * 0.5}{0.5.^2\,(45-1) + 1.96^2 + 0.5 * 0.5} = 40$$

De la fórmula empleada se determinó la muestra, donde comprende a la cantidad de 40 estudiantes de la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza De Soccospata – Apurímac, 2023.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnica de la investigación

En la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta que comprende la cogida de datos (Carrasco, 2007), la aplicación de la técnica permitió recoger información sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento de investigación fue el cuestionario, cuyo proceso permitió recopilar información sobre el liderazgo directivo y gestión educativa.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación del instrumento corresponde al proceso crucial que permite garantizar la calidad y pertinencia de las interrogantes, en ese sentido, se empleó la validación de juicio de expertos, la cual comprende la revisión del instrumento mediante profesionales que posee conocimiento y experiencia en el área de estudio, para ello se prosiguió con el proceso de identificar a los profesionales, envió de instrumento, evaluación, modificación y validación.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad empleada en la investigación corresponde al coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo coeficiente mide la consistencia interna mediante la correlación de los ítems, donde el coeficiente mide de 0 a 1, donde la consistencia es menor cuando es 0.4 y mayor consistencia a partir 0.7. en ese sentido, el coeficiente permitió medir la consistencia interna.

Tabla 3

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	43

Nota: Desarrollado a partir del instrumento de investigación

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.9.1. Diseño estadístico

En la presente investigación el diseño estadístico será el coeficiente de correlación de Spearman, lo que permite medir la existencia de correlación entre las variables de estudio, para ello se hará uso del programa estadístico SPSS

v.27, donde permite calcular la relación que oscila entre -1 y 1, donde -1 indica una correlación negativa perfecta, 1 indica una correlación positiva perfecta, y 0 indica la ausencia de correlación.

Realiza pruebas de significancia estadística (p-value) asociadas con el coeficiente de correlación. Si el p-value es menor que el nivel de significancia seleccionado (por ejemplo, 0.05), puedes concluir que la correlación observada es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

liderazgo directivo para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 César Vallejo Mendoza de Soccospata, Apurímac, durante el año 2023, revela una panorámica detallada de los desafíos y potenciales áreas de mejora en el ámbito educativo de esta institución. Estos resultados son el producto de una investigación exhaustiva que busca arrojar luz sobre la eficacia del liderazgo en la consecución de los objetivos institucionales y la gestión escolar en general. La Institución Educativa N° 54173 desempeña un tol crucial en la formación y desarrollo de la comunidad local, y los resultados obtenidos ofrecen valiosas perspectivas sobre cómo el liderazgo puede ser un catalizador para el progreso educativo.

Tabla 4

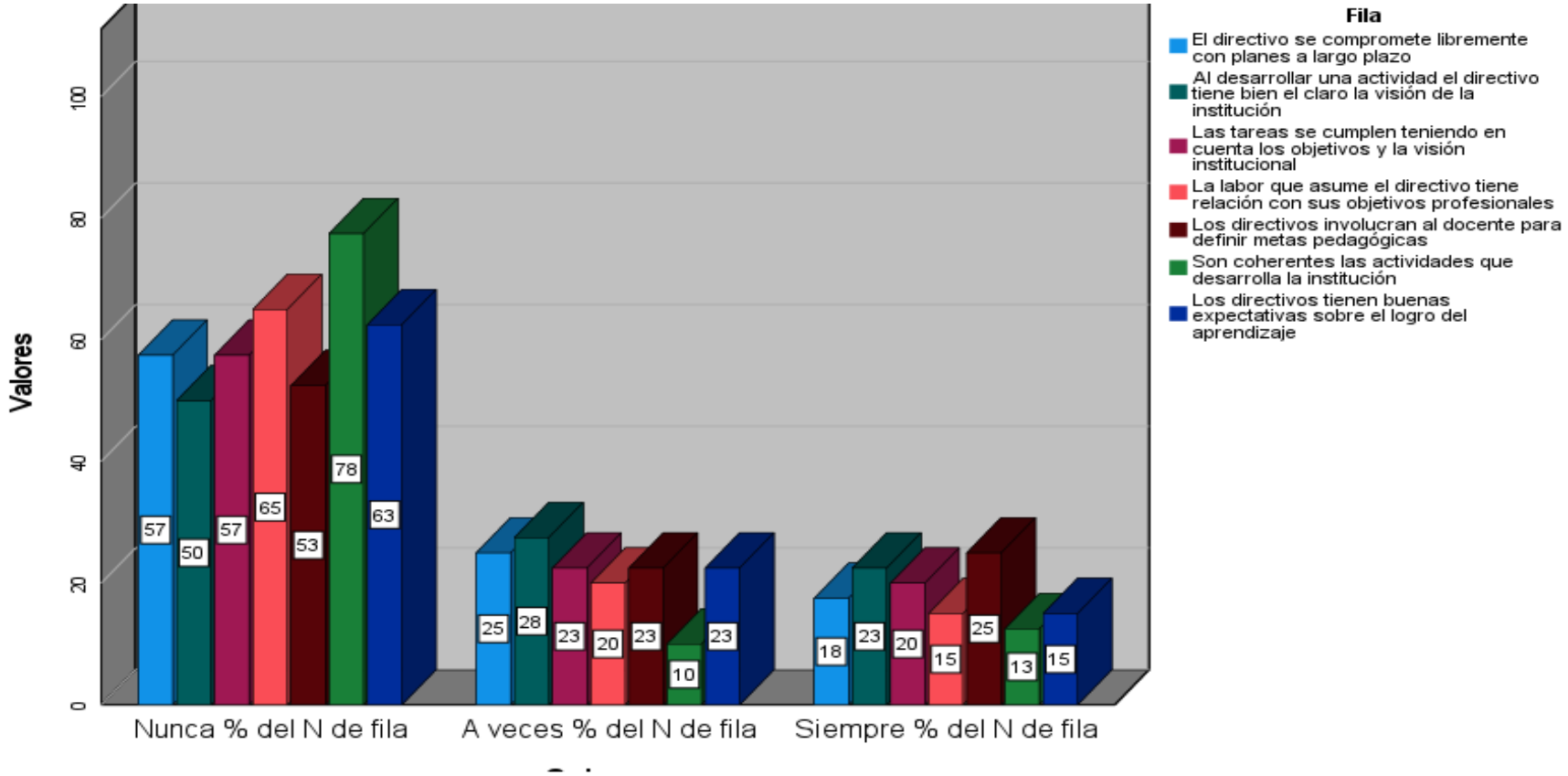
Liderazgo directivo para el desarrollo direccional

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
El directivo se compromete libremente con planes a largo plazo	23	57,5%	10	25,0%	7	17,5%	40	100,0%
Al desarrollar una actividad el directivo tiene bien el claro la visión de la institución	20	50,0%	11	27,5%	9	22,5%	40	100,0%
Las tareas se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión institucional	23	57,5%	9	22,5%	8	20,0%	40	100,0%
La labor que asume el directivo tiene relación con sus objetivos profesionales	26	65,0%	8	20,0%	6	15,0%	40	100,0%
Los directivos involucran al docente para definir metas pedagógicas	21	52,5%	9	22,5%	10	25,0%	40	100,0%
Son coherentes las actividades que desarrolla la institución	31	77,5%	4	10,0%	5	12,5%	40	100,0%
Los directivos tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje	25	62,5%	9	22,5%	6	15,0%	40	100,0%

Nota: en la Tabla 4 muestra resultados sobre el liderazgo para establecer direcciones. Instrumento de investigación.

Figura 1

Liderazgo directivo para el desarrollo direccional



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 4.

En la Tabla 4, se observa resultados respecto al liderazgo para el desarrollo direccional, donde, el 57.5% de los encuestados indican que el directivo "Nunca" se compromete libremente con planes a largo plazo. Esto sugiere que una proporción significativa de la muestra percibe una falta de compromiso a largo plazo por parte de los directivos.

El 50.0% dice que el directivo "Nunca" tiene claro la visión. Esto es una señal de preocupación, ya que una comprensión clara de la visión institucional es necesario para la elección de decisiones estratégicas.

El 57.5% indica que las tareas "Nunca" se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión. Esto sugiere una posible falta de alineación entre las actividades diarias y los objetivos institucionales.

El 65.0% cree que la labor "Nunca" tiene relación con los objetivos profesionales del directivo. Esta discrepancia podría indicar una falta de alineación entre las responsabilidades asumidas y los objetivos personales del liderazgo.

El 52.5% opina que los directivos "Nunca" involucran al docente para definir metas pedagógicas. La falta de participación puede afectar la calidad y la relevancia de las metas educativas establecidas.

El 77.5% de los encuestados perciben que las actividades desarrolladas por la institución son "Siempre" coherentes. Esto indica una percepción positiva y sólida por parte de la mayoría de los encuestados sobre la consistencia en las actividades institucionales.

El 62.5% de los encuestados creen que los directivos "Siempre" tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje. Esta es también una

percepción positiva, aunque no tan dominante como la coherencia en las actividades.

Los datos estadísticos revelan percepciones significativas entre los encuestados sobre la gestión y liderazgo en la institución. En primer lugar, el hecho de que el 57.5% de los participantes sienta que los directivos "nunca" se comprometen libremente con planes a largo plazo sugiere una posible falta de visión estratégica y compromiso a largo plazo por parte de los líderes. Esta falta de compromiso puede tener implicaciones en la planificación institucional y la dirección futura. Asimismo, el 50.0% de los encuestados que creen que los directivos "nunca" tienen claro la visión de la institución al desarrollar una actividad destaca una brecha en la comunicación y la comprensión de la visión, lo que podría afectar la coherencia y la eficacia en la implementación de actividades cotidianas.

Por otro lado, aunque estas preocupaciones son notables, es interesante observar que un porcentaje significativo de participantes, el 77.5%, percibe que las actividades institucionales son "nunca" incoherentes. Esta aparente discrepancia sugiere que, aunque hay áreas de preocupación, la mayoría de los encuestados aún ve coherencia en las operaciones diarias de la institución. Además, el 62.5% de los encuestados que creen que los directivos "nunca" tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje podría indicar una falta de confianza en el liderazgo hacia los resultados académicos. En conjunto, estos datos destacan la importancia de abordar las percepciones sobre el compromiso a largo plazo, la claridad de visión y las expectativas de aprendizaje para fortalecer la gestión y el liderazgo institucional.

Tabla 5

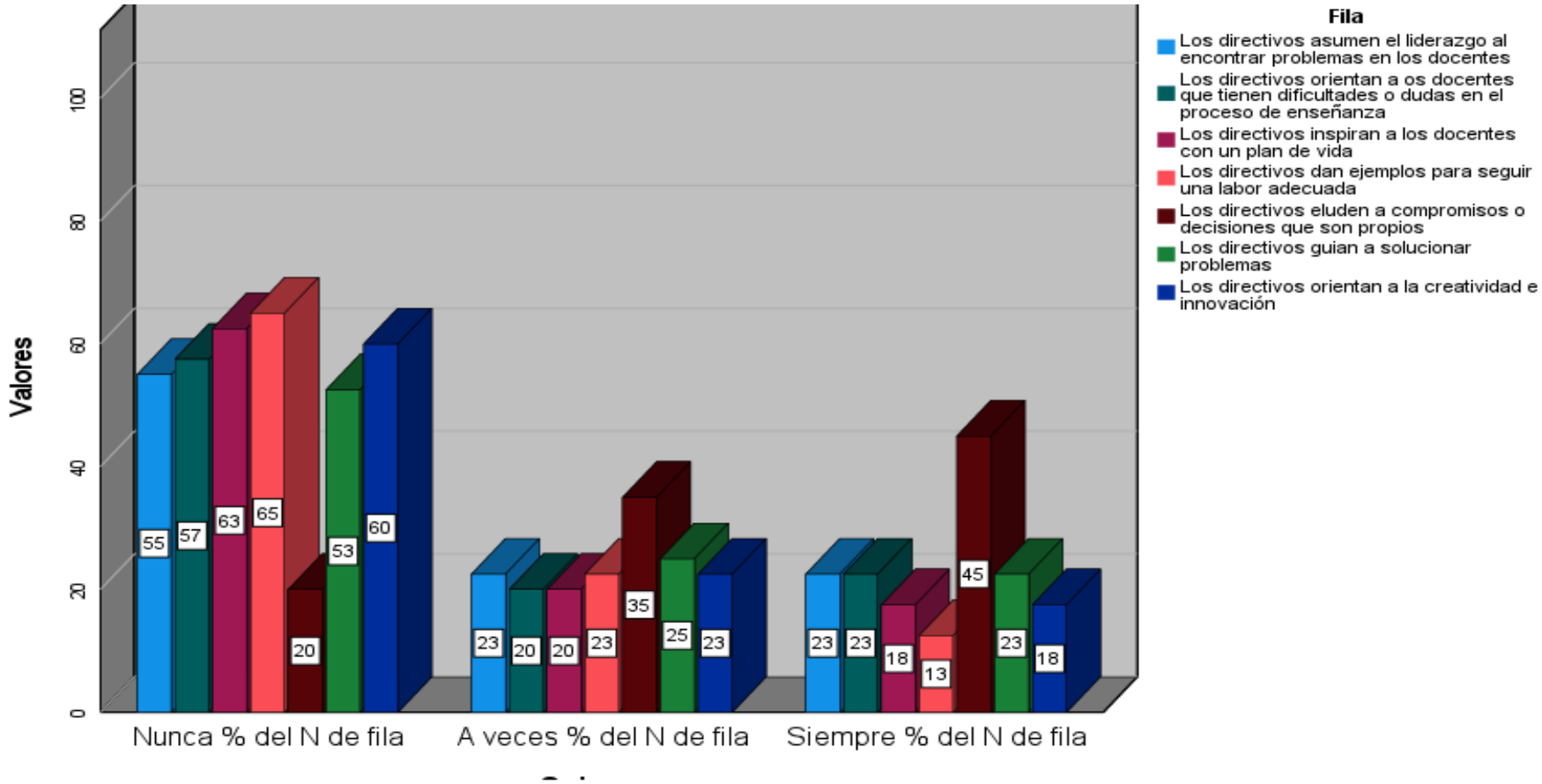
Liderazgo para el desarrollo personal

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes	22	55,0%	9	22,5%	9	22,5%	40	100,0%
Los directivos orientan a os docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza	23	57,5%	8	20,0%	9	22,5%	40	100,0%
Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida	25	62,5%	8	20,0%	7	17,5%	40	100,0%
Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada	26	65,0%	9	22,5%	5	12,5%	40	100,0%
Los directivos eluden a compromisos o decisiones que son propios	8	20,0%	14	35,0%	18	45,0%	40	100,0%
Los directivos guian a solucionar problemas	21	52,5%	10	25,0%	9	22,5%	40	100,0%
Los directivos orientan a la creatividad e innovación	24	60,0%	9	22,5%	7	17,5%	40	100,0%

Nota: de la Tabla 5, indica los resultados sobre el liderazgo para el desarrollo personal. Instrumento de investigación.

Figura 2

Liderazgo para el desarrollo personal



Nota: extraído de la Tabla 5 sobre el liderazgo personal.

De la Tabla 5, se observa resultados respecto al liderazgo para el desarrollo personal en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata.

Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes (55.0% nunca): más de la mitad de los participantes percibe que los directivos "nunca" asumen el liderazgo al abordar problemas en el desempeño de los docentes. Esta percepción sugiere una falta de intervención proactiva por parte de los líderes ante dificultades identificadas.

Los directivos orientan a los docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza (57.5% nunca): la mayoría indican que los directivos "nunca" orientan a los docentes con dificultades o dudas en el proceso de enseñanza. Esto podría indicar una necesidad de fortalecer el apoyo y la orientación a los educadores.

Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida (62.5% nunca): la mayoría siente que los directivos "nunca" inspiran a los docentes con un plan de vida. Esta percepción podría reflejar la necesidad de estrategias más efectivas para motivar y guiar a los educadores en sus metas profesionales y personales.

Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada (65.0% nunca): una proporción significativa siente que los directivos "nunca" proporcionan ejemplos a seguir en una labor adecuada. Esto destaca la importancia de los modelos de liderazgo positivos y la exigencia de mejorar la comunicación de expectativas.

Los directivos eluden compromisos o decisiones que son propios (45.0% siempre): casi la mitad de los participantes cree que los directivos "siempre"

eluden compromisos o decisiones propias. Esta percepción puede indicar una falta de transparencia y responsabilidad, lo que podría afectar la confianza en el liderazgo.

Los directivos guían a solucionar problemas (52.5% nunca): más de la mitad siente que los directivos "nunca" guían en la solución de problemas. Este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer la capacidad de liderazgo para abordar y resolver desafíos.

Los directivos orientan a la creatividad e innovación (60.0% nunca): la mayoría percibe que los directivos "nunca" orientan a la creatividad e innovación. Esto sugiere una oportunidad para fomentar un entorno que promueva la creatividad y la innovación en el entorno educativo.

Los datos estadísticos revelan percepciones variadas sobre el liderazgo en el desarrollo personal de los educadores. En primer lugar, es destacable que el 55.0% de los participantes sienta que los directivos "nunca" asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes. Esta cifra sugiere una necesidad crítica de mayor involucramiento y liderazgo proactivo por parte de los directivos para abordar desafíos y apoyar el crecimiento individual de los profesionales de la educación. En contraste, se observa una percepción más positiva en cuanto a la inspiración proporcionada por los líderes, ya que el 62.5% de los participantes indica que los directivos "nunca" inspiran a los docentes con un plan de vida. Esto destaca la importancia de establecer conexiones significativas entre la visión personal de los educadores y sus objetivos profesionales, fomentando así un entorno en el que puedan prosperar.

Por otro lado, los datos también revelan desafíos en áreas clave del liderazgo. El 65.0% de los encuestados siente que los directivos "nunca" dan

ejemplos para seguir una labor adecuada, indicando una posible falta de modelos de liderazgo positivos. Además, el hecho de que el 45.0% perciba que los directivos "siempre" eluden compromisos o decisiones propias destaca la repercusión de abordar la transparencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones institucionales. En resumen, estos resultados ofrecen valiosas perspectivas sobre áreas clave de mejora en el liderazgo educativo para promover el desarrollo personal y profesional sostenible de los educadores.

Tabla 6

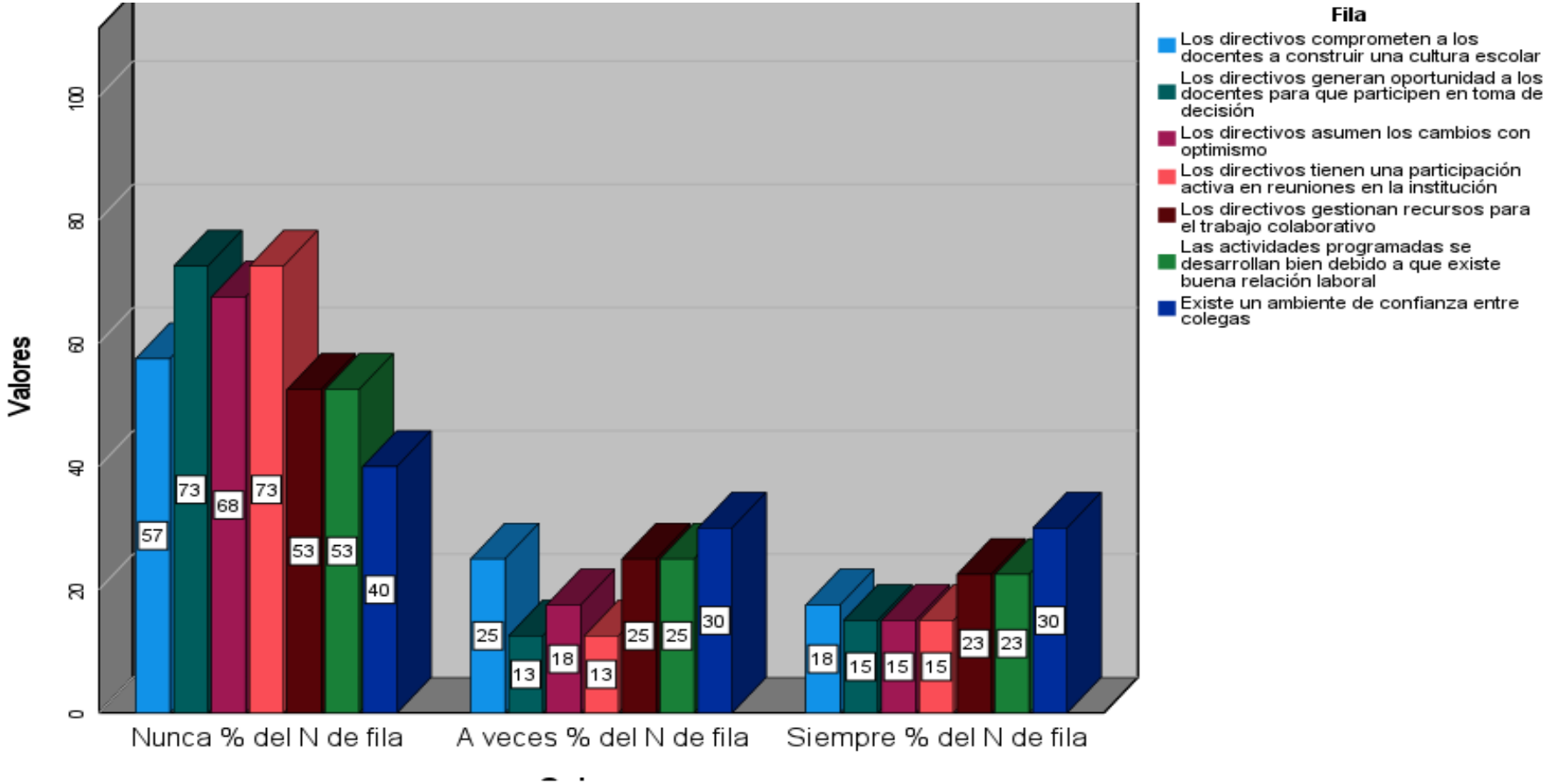
Liderazgo para la organización

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Los directivos comprometen a los docentes a construir una cultura escolar	23	57,5%	10	25,0%	7	17,5%	40	100,0%
Los directivos generan oportunidad a los docentes para que participen en toma de decisión	29	72,5%	5	12,5%	6	15,0%	40	100,0%
Los directivos asumen los cambios con optimismo	27	67,5%	7	17,5%	6	15,0%	40	100,0%
Los directivos tienen una participación activa en reuniones en la institución	29	72,5%	5	12,5%	6	15,0%	40	100,0%
Los directivos gestionan recursos para el trabajo colaborativo	21	52,5%	10	25,0%	9	22,5%	40	100,0%
Las actividades programadas se desarrollan bien debido a que existe buena relación laboral	21	52,5%	10	25,0%	9	22,5%	40	100,0%
Existe un ambiente de confianza entre colegas	16	40,0%	12	30,0%	12	30,0%	40	100,0%

Nota: en la Tabla 6 desarrolla resultados sobre el liderazgo para la organización. Instrumento de investigación,

Figura 3

Liderazgo para la organización



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 6.

De la Tabla 6, se extrae resultados sobre el liderazgo para la organización en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata. el hecho de que el 57.5% de los encuestados sienta que los directivos "nunca" comprometen a los profesores a construir una cultura escolar señala una brecha en la construcción y promoción de una identidad colectiva y valores compartidos en la institución. Esta falta de compromiso puede impactar la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la colectividad educativa.

En contraste, los resultados positivos destacan que el 72.5% de los participantes percibe que los directivos "nunca" generan oportunidades para que los profesores participen en la elección de decisiones. Este hallazgo sugiere una apertura hacia la colaboración y la inclusión en el proceso decisional, aspectos fundamentales para el empoderamiento y la motivación del personal docente.

Asimismo, la percepción de que el 67.5% de los encuestados siente que los directivos "nunca" asumen los cambios con optimismo sugiere una posible resistencia o falta de adaptabilidad ante nuevas circunstancias. La capacidad de liderar con optimismo y resiliencia es esencial para guiar a la organización a través de cambios y desafíos.

En áreas relacionadas con la gestión de recursos y relaciones laborales, el 52.5% de los participantes siente que los directivos "nunca" gestionan recursos para el trabajo colaborativo, y el mismo porcentaje indica que las actividades programadas se desarrollan bien debido a una buena relación laboral. Estos resultados sugieren oportunidades para fortalecer la gestión de recursos y fomentar aún más la colaboración y las relaciones positivas entre el personal.

Por último, la percepción de que el 40.0% de los encuestados siente que no existe un ambiente de confianza entre colegas destaca la importancia de

abordar las relaciones interpersonales y la construcción de confianza en el entorno laboral.

Los datos estadísticos proporcionan una visión reveladora sobre la percepción del liderazgo organizacional en el ámbito educativo. En primer lugar, destaca que el 57.5% de los encuestados siente que los directivos "nunca" comprometen a los docentes a construir una cultura escolar. Este hallazgo indica una posible falta de participación activa por parte de los líderes en la creación y promoción de una cultura organizacional unificada. La construcción de una cultura escolar sólida es esencial para el éxito a largo plazo de la institución, y la falta de compromiso puede afectar la cohesión y el sentido de pertenencia.

Por otro lado, los resultados positivos destacan que el 72.5% de los participantes percibe que los directivos "nunca" generan oportunidades para que los docentes participen en la toma de decisiones, y una proporción similar siente que los directivos tienen una participación activa en reuniones institucionales. Estos hallazgos señalan una apertura hacia la inclusión y la colaboración en el proceso de toma de decisiones, lo que es esencial para cultivar un entorno organizacional participativo y motivador. Sin embargo, el hecho de que el 40.0% sienta que no existe un ambiente de confianza entre colegas indica la necesidad de abordar las relaciones interpersonales para fortalecer la cohesión del equipo. En conjunto, estos resultados proporcionan una guía valiosa para mejorar las prácticas de liderazgo, fomentar la participación y construir relaciones laborales sólidas en la institución educativa.

Tabla 7

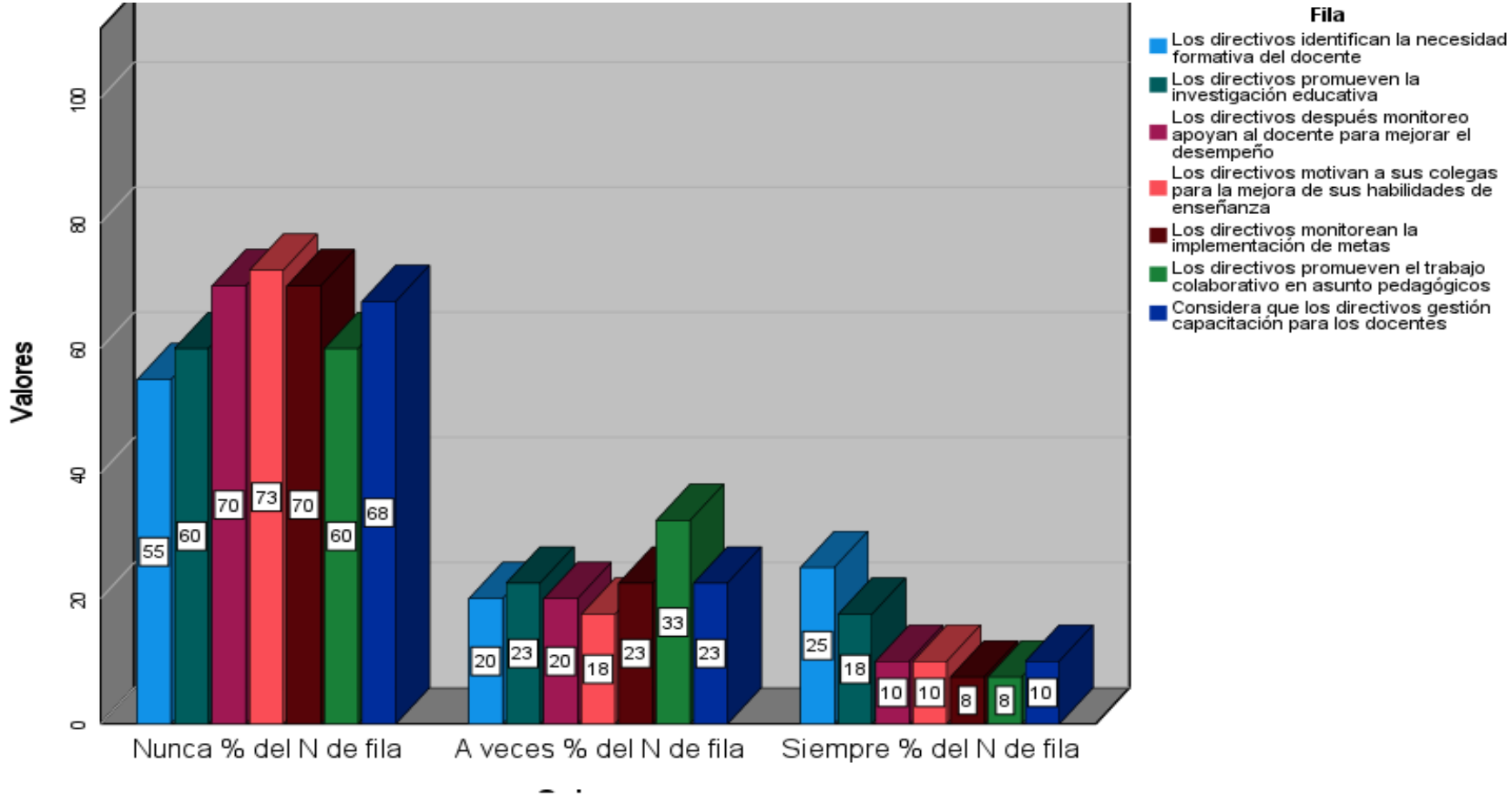
Liderazgo para gestiona el aprendizaje

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Los directivos identifican la necesidad formativa del docente	22	55,0%	8	20,0%	10	25,0%	40	100,0%
Los directivos promueven la investigación educativa	24	60,0%	9	22,5%	7	17,5%	40	100,0%
Los directivos después monitoreo apoyan al docente para mejorar el desempeño	28	70,0%	8	20,0%	4	10,0%	40	100,0%
Los directivos motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza	29	72,5%	7	17,5%	4	10,0%	40	100,0%
Los directivos monitorean la implementación de metas	28	70,0%	9	22,5%	3	7,5%	40	100,0%
Los directivos promueven el trabajo colaborativo en asunto pedagógicos	24	60,0%	13	32,5%	3	7,5%	40	100,0%
Considera que los directivos gestión capacitación para los docentes	27	67,5%	9	22,5%	4	10,0%	40	100,0%

Nota: en la Tabla 7 muestra resultados sobre el liderazgo para gestiona el aprendizaje. Instrumento de investigación

Figura 4

Liderazgo para gestiona el aprendizaje



Nota: extraído a partir de los resultados de la Tabla 7.

De la Tabla 7 se observa que el 55.0% de los encuestados siente que los directivos "nunca" identifican la necesidad formativa del docente. Este hallazgo sugiere que existe una brecha en la capacidad de los líderes para reconocer y abordar las necesidades de formación específicas del personal docente, lo cual es esencial para el crecimiento profesional.

En contraste, se observan resultados positivos en áreas clave. El 60.0% de los participantes percibe que los directivos "nunca" promueven la investigación educativa, y el 70.0% siente que los directivos "nunca" después de monitorear apoyan al docente para mejorar el desempeño. Estos resultados indican oportunidades para fortalecer el estímulo a la investigación educativa y para proporcionar un apoyo más efectivo y personalizado después del monitoreo, contribuyendo así al desarrollo continuo de los educadores.

Además, destaca positivamente que el 72.5% de los encuestados siente que los directivos "nunca" motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza, y el 70.0% percibe que los directivos "nunca" monitorean la implementación de metas. Estos resultados sugieren que hay oportunidades para que los líderes fortalezcan aún más el impulso motivacional y el seguimiento efectivo en la implementación de metas, elementos clave para el avance pedagógico.

En cuanto a la promoción del trabajo colaborativo y la gestión de capacitación para los docentes, el 60.0% y el 67.5% de los participantes, respectivamente, sienten que estos aspectos son "nunca" gestionados por los directivos. Estos resultados resaltan áreas críticas de mejora en la promoción de un entorno colaborativo y en la gestión eficaz de oportunidades de capacitación.

Los datos estadísticos sobre liderazgo en la gestión del aprendizaje reflejan percepciones críticas sobre el papel de los directivos en el desarrollo profesional de los docentes. Un hallazgo clave es que el 55.0% de los encuestados siente que los directivos "nunca" identifican la necesidad formativa del docente. Este resultado destaca una brecha en la capacidad de los líderes para reconocer y abordar las necesidades específicas de formación del personal docente, lo que puede afectar negativamente el crecimiento profesional y la calidad del aprendizaje.

Por otro lado, los resultados positivos señalan que el 70.0% de los participantes siente que los directivos "nunca" después de monitorear apoyan al docente para mejorar el desempeño, y el 72.5% percibe que los directivos "nunca" motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza. Estos datos resaltan áreas de oportunidad para mejorar el respaldo post-monetización y la motivación del personal docente, factores esenciales para impulsar la mejora continua en la enseñanza.

Además, la percepción de que el 60.0% de los encuestados siente que los directivos "nunca" promueven la investigación educativa y el 67.5% considera que los directivos "nunca" gestionan capacitación para los docentes indica la necesidad de un enfoque más proactivo en la promoción de la investigación y en la gestión estratégica de oportunidades de desarrollo profesional. En resumen, estos datos subrayan la importancia de fortalecer las habilidades de liderazgo para identificar necesidades formativas, respaldar el desarrollo docente, fomentar la investigación y facilitar oportunidades de capacitación, contribuyendo así a un entorno educativo más efectivo y centrado en el aprendizaje.

Tabla 8

Logro para el compromisos de gestión escolar

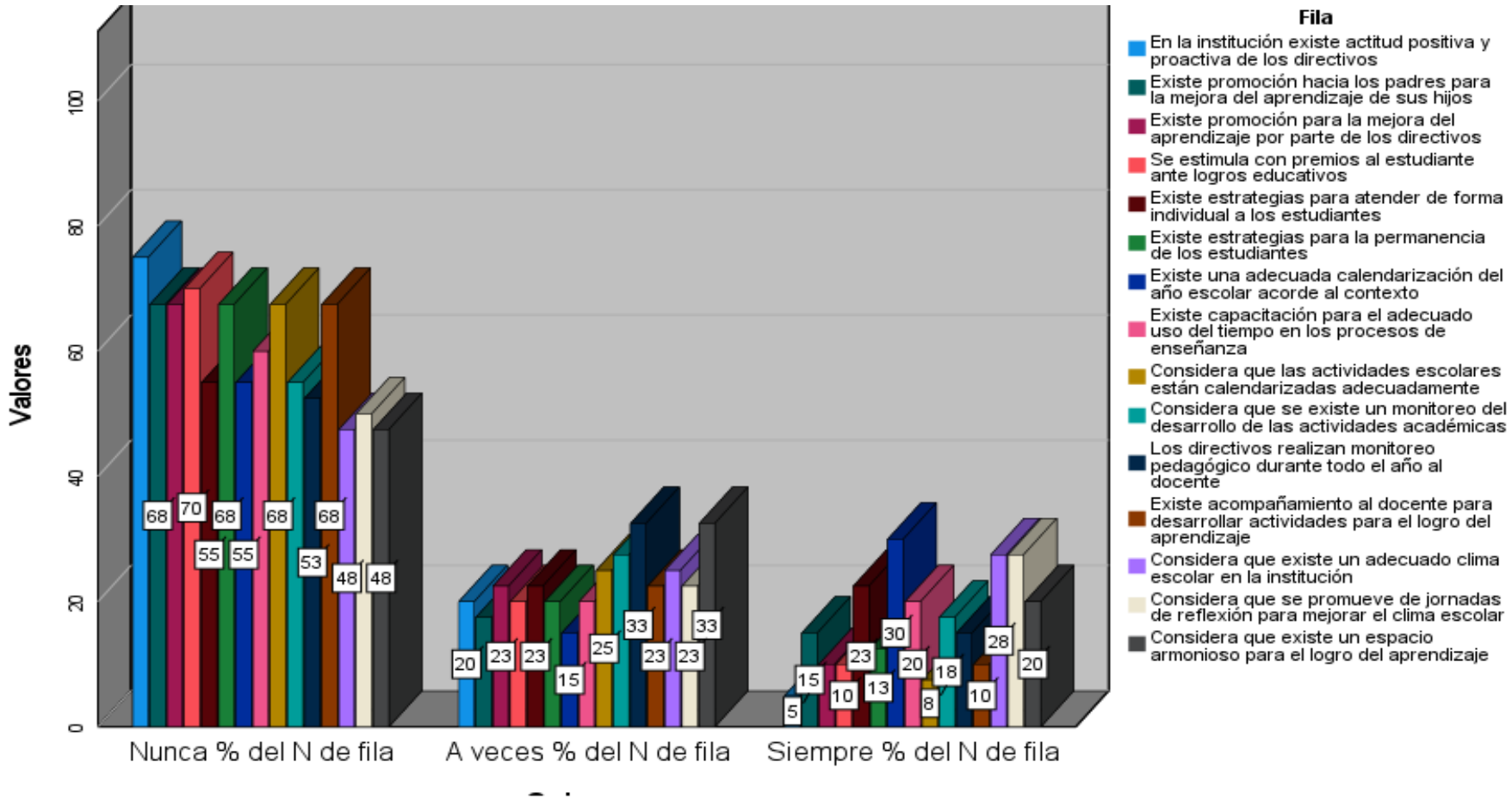
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
En la institución existe actitud positiva y proactiva de los directivos	30	75,0%	8	20,0%	2	5,0%	40	100,0%
Existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos	27	67,5%	7	17,5%	6	15,0%	40	100,0%
Existe promoción para la mejora del aprendizaje por parte de los directivos	27	67,5%	9	22,5%	4	10,0%	40	100,0%
Se estimula con premios al estudiante ante logros educativos	28	70,0%	8	20,0%	4	10,0%	40	100,0%
Existe estrategias para atender de forma individual a los estudiantes	22	55,0%	9	22,5%	9	22,5%	40	100,0%
Existe estrategias para la permanencia de los estudiantes	27	67,5%	8	20,0%	5	12,5%	40	100,0%
Existe una adecuada calendarización del año escolar acorde al contexto	22	55,0%	6	15,0%	12	30,0%	40	100,0%

Existe capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza	24	60,0%	8	20,0%	8	20,0%	40	100,0%
Considera que las actividades escolares están calendarizadas adecuadamente	27	67,5%	10	25,0%	3	7,5%	40	100,0%
Considera que se existe un monitoreo del desarrollo de las actividades académicas	22	55,0%	11	27,5%	7	17,5%	40	100,0%
Los directivos realizan monitoreo pedagógico durante todo el año al docente	21	52,5%	13	32,5%	6	15,0%	40	100,0%
Existe acompañamiento al docente para desarrollar actividades para el logro del aprendizaje	27	67,5%	9	22,5%	4	10,0%	40	100,0%
Considera que existe un adecuado clima escolar en la institución	19	47,5%	10	25,0%	11	27,5%	40	100,0%
Considera que se promueve de jornadas de reflexión para mejorar el clima escolar	20	50,0%	9	22,5%	11	27,5%	40	100,0%
Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje	19	47,5%	13	32,5%	8	20,0%	40	100,0%

Nota: en la Tabla 8, muestra resultados del compromiso de gestión escolar. Instrumento de investigación.

Figura 5

Logro para el compromiso de gestión escolar



Nota: extraído de los resultados de la Tabla 8.

De la Tabla 8 se observa que la alta proporción (75.0%) que indica que "nunca" existe una actitud positiva y proactiva por parte de los directivos en la institución sugiere una preocupación significativa. Este hallazgo resalta la importancia crítica del liderazgo en la creación de un ambiente positivo y motivador. La falta de una actitud proactiva puede afectar la moral del personal, la colaboración y, en última instancia, el rendimiento general de la institución. Será fundamental abordar esta percepción para fortalecer la comunicación, la motivación y la dirección positiva desde la administración.

El hecho de que el 67.5% de los encuestados sienta que "nunca" existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos señala una oportunidad perdida en la conexión entre la escuela y la comunidad. La colaboración con los padres es esencial para el éxito académico de los estudiantes, y la falta de promoción puede indicar una brecha en la participación de los padres en el proceso educativo. Es necesario implementar estrategias para involucrar activamente a los padres en el desarrollo académico de sus hijos

Con un 70.0% indicando que "nunca" se estimula con premios al estudiante ante logros educativos, se destaca la falta de reconocimiento para los logros académicos. Implementar programas de incentivos y reconocimientos puede ser una estrategia efectiva para motivar a los estudiantes, fomentar la excelencia académica y contribuir positivamente al ambiente escolar.

La cifra del 55.0% sugiere que "nunca" existen estrategias para atender de forma individual a los estudiantes. Esto resalta la necesidad de desarrollar enfoques personalizados que aborden las necesidades específicas de cada estudiante. La atención individualizada es clave para maximizar el potencial de cada estudiante y garantizar un aprendizaje efectivo.

El 60.0% indica que "nunca" hay capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza. La gestión del tiempo es esencial en un entorno educativo, y la falta de capacitación puede afectar la eficiencia y calidad de las prácticas pedagógicas. Implementar programas de capacitación puede mejorar la eficacia y la planificación del tiempo en el proceso de enseñanza.

Un panorama integral sobre diversos aspectos de la gestión educativa en la institución, evaluados a través de la percepción de los participantes bajo la categoría "nunca". En primer lugar, el hecho de que el 75.0% de los encuestados indique que "nunca" existe una actitud positiva y proactiva por parte de los directivos destaca una preocupación significativa en la percepción del liderazgo. Esta falta de actitud proactiva puede afectar la moral del personal y la eficacia del trabajo en la institución, subrayando la necesidad de mejorar la comunicación y liderazgo positivo desde la administración.

En segundo lugar, los datos muestran que el 67.5% de los participantes percibe que "nunca" hay promoción hacia los padres para mejorar el aprendizaje de sus hijos. Esta cifra señala una brecha en la conexión entre la escuela y la comunidad, destacando la importancia de implementar estrategias para involucrar activamente a los padres en el proceso educativo. Además, el 70.0% que indica que "nunca" se estimula con premios al estudiante ante logros educativos sugiere una falta de reconocimiento para los logros académicos, y el 55.0% que menciona la ausencia de estrategias para atender de forma individual a los estudiantes subraya la necesidad de abordar las distintas necesidades de los alumnos. En general, estos datos proporcionan una base sólida para la identificación de áreas críticas de mejora en la gestión educativa de la institución.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis del objetivo específico 1

Para el análisis de la hipótesis especifica 1 se desarrolló mediante el programa SPSS v. 27, donde permitió la corroboración de la hipótesis mediante la formulación de la Ho y Ha, siendo la siguiente:

Ho: El liderazgo para el desarrollo direccional no influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Ha: El liderazgo para el desarrollo direccional influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Se consideró los siguientes criterios:

El nivel significancia comprende al 5%: $\boldsymbol{\alpha} = \mathbf{0.05}$

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman

El valor de Rho calculado es: 0,635 y el valor de P= 0,000

Tabla 9

Prueba de hipótesis especifica 1 mediante Rho de Spearman

Correlaciones

			Liderazgo para el desarrollo direccional	Compromiso de gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo para el desarrollo direccional	Coeficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso de gestión escolar	Coeficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

De la Tabla 9, se observa el resultado obtenido mediante el programa SPSS, a partir de la Rho de Spearman, muestra el valor de Rho Spearman =0,635 (influencia moderada) y la significancia bilateral corresponde a un valor de 0,000 siendo inferior a la región critica establecida α= 0,05; por lo tanto se indica que existe influencia moderada entre la dimensión liderazgo para el desarrollo direccional y el compromiso de gestión escolar, de ahí, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe influencia moderada entre el liderazgo para el desarrollo direccional influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

4.2.2. Prueba de hipótesis del objetivo específico 2

Para el análisis de la hipótesis especifica 2 se desarrolló mediante el programa SPSS v. 27, donde permitió la corroboración de la hipótesis mediante la formulación de la Ho y Ha, siendo la siguiente:

Ho: El liderazgo para el desarrollo personal no influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Ha: El liderazgo para el desarrollo personal influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Se consideró los siguientes criterios:

El nivel significancia comprende al 5%: $\boldsymbol{\alpha} = \mathbf{0.05}$

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman

El valor de Rho calculado es: 0,435 y el valor de P= 0,000

Tabla 10

Prueba de hipótesis especifica 2 mediante Rho de Spearman

Correlaciones

			Liderazgo para el desarrollo personal	Compromiso de gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo para el desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Compromiso de gestión escolar	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

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

De la Tabla 10, se observa el resultado obtenido mediante el programa SPSS, a partir de la Rho de Spearman, muestra el valor de Rho Spearman =0,435 (influencia moderada) y la significancia bilateral corresponde a un valor de 0,005 siendo inferior a la región critica establecida α= 0,05; por lo tanto se

indica que existe influencia baja entre la dimensión liderazgo para el desarrollo personal y el compromiso de gestión escolar, de ahí, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe influencia baja entre el liderazgo para el desarrollo personal influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

4.2.3. Prueba de hipótesis del objetivo específico 3

Para el análisis de la hipótesis especifica 3 se desarrolló mediante el programa SPSS v. 27, donde permitió la corroboración de la hipótesis mediante la formulación de la Ho y Ha, siendo la siguiente:

Ho: El liderazgo para la organización no influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Ha: El liderazgo para la organización influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Se consideró los siguientes criterios:

El nivel significancia comprende al 5%: $\boldsymbol{\alpha} = \mathbf{0.05}$

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman

El valor de Rho calculado es: 0,635 y el valor de P= 0,000

Tabla 11

Prueba de hipótesis especifica 3 mediante Rho de Spearman

Correlaciones

			Liderazgo para la organización	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo para la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

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

De la Tabla 11, se observa el resultado obtenido mediante el programa SPSS, a partir de la Rho de Spearman, muestra el valor de Rho Spearman =0,475 (influencia baja) y la significancia bilateral corresponde a un valor de 0,002 siendo inferior a la región critica establecida α= 0,05; por lo tanto se indica que existe influencia baja entre la dimensión liderazgo para la organización y el compromiso de gestión escolar, de ahí, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe influencia baja entre el liderazgo para la organización influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

4.2.4. Prueba de hipótesis del objetivo específico 4

Para el análisis de la hipótesis especifica 4 se desarrolló mediante el programa SPSS v. 27, donde permitió la corroboración de la hipótesis mediante la formulación de la Ho y Ha, siendo la siguiente:

Ho: El liderazgo para gestionar el aprendizaje no influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Ha: El liderazgo para gestionar el aprendizaje influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

Se consideró los siguientes criterios:

El nivel significancia comprende al 5%: $\boldsymbol{\alpha} = \mathbf{0.05}$

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman

El valor de Rho calculado es: 0,635 y el valor de P= 0,000

Tabla 12

Prueba de hipótesis especifica 4 mediante Rho de Spearman

Correlaciones

			Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Compromiso de gestión escolar
Rho de Spearman	Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,363*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	40	40
	Compromiso de gestión escolar	Coeficiente de correlación	,363*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	40	40

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

De la Tabla 12, se observa el resultado obtenido mediante el programa SPSS, a partir de la Rho de Spearman, muestra el valor de Rho Spearman =0,363 (influencia baja) y la significancia bilateral corresponde a un valor de 0,021 siendo inferior a la región critica establecida α= 0,05; por lo tanto se indica que existe influencia baja entre la dimensión liderazgo para gestionar el aprendizaje y el compromiso de gestión escolar, de ahí, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe influencia moderada entre el liderazgo para gestionar el aprendizaje influye significativamente en el logro del compromiso de gestación escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación de Alonzo et al. (2023) proporciona antecedentes valiosos al resaltar la importancia fundamental del liderazgo directivo en el ámbito educativo. Su conclusión sobre la necesidad de fortalecer las características y cualidades del equipo educativo, vinculando el liderazgo con la enseñanza y la mejora continua, es crucial para contextualizar la hipótesis.

La presencia de obstáculos como la ausencia de recursos, estrategias, capacitación a profesores y capacidad de los directivos destaca la complejidad de la gestión educativa efectiva. Es crucial reconocer que, a pesar de la importancia del liderazgo para el desarrollo direccional, las limitaciones estructurales y de recursos pueden afectar la implementación efectiva de estrategias educativas. Por ende, la discusión de resultados debería centrarse en identificar soluciones específicas para superar estos obstáculos y maximizar el impacto del liderazgo en el compromiso de gestión escolar.

Maita-Díaz et al. (2022) la investigación encuentra que el liderazgo directivo ha priorizado las actividades de gestión escolar internas y ha distribuido nuevas ocupaciones en el escenario online. Sin embargo, se destaca que el desempeño docente virtual es regular, y la formación docente no es una prioridad institucional. Este contexto proporciona una perspectiva relevante para la hipótesis, ya que sugiere que la influencia del liderazgo puede ser moderada debido a la necesidad de fortalecer tanto el liderazgo directivo como el desempeño profesional de los docentes, especialmente en entornos virtuales.

Por otro lado, Sardon (2017) las dimensiones del liderazgo transformacional, como la motivación inspiradora y la estimulación intelectual, se correlacionan significativamente con la gestión escolar. Esta evidencia respalda la importancia del liderazgo transformacional en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, lo cual puede ser relevante para entender la moderada influencia del liderazgo para el desarrollo personal en la hipótesis planteada.

En la discusión de resultados, se podría argumentar que la moderada influencia identificada en la hipótesis puede deberse a la necesidad de fortalecer tanto las habilidades de liderazgo personal como el desempeño profesional de los docentes, considerando las especificidades de la modalidad virtual y reconociendo la importancia de dimensiones específicas del liderazgo transformacional. Esto podría guiar recomendaciones específicas para la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza en Soccospata – Apurímac, 2023, para mejorar la gestión escolar y el compromiso a través de un liderazgo que priorice el desarrollo personal y la implementación efectiva en entornos virtuales.

Salvador & Sánchez (2018) encuentran una relación positiva de magnitud moderada entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente. Destacan que dimensiones específicas del liderazgo directivo, como el establecimiento de metas y expectativas, la gestión estratégica de recursos, y la promoción y participación en el desarrollo profesional, están significativamente relacionadas con el compromiso organizacional docente. Estos resultados respaldan la importancia del liderazgo organizacional en el compromiso del personal docente.

Al considerar estos antecedentes en relación con la hipótesis, se puede argumentar que la moderada influencia identificada puede deberse a la naturaleza multifacética del liderazgo organizacional, donde ciertas dimensiones específicas pueden tener un impacto significativo en el compromiso del personal docente. La relación positiva identificada en el estudio anterior sugiere que, para la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza, fortalecer aspectos específicos del liderazgo organizacional podría tener un impacto positivo en el compromiso del personal docente.

Hasek & Ortiz (2021) proponen la idea de que el liderazgo en la educación es fundamental para lograr objetivos educativos, y presentan nueve tipos de liderazgo complementarios, así como el "Liderazgo Tekorã" centrado en la formación en valores humanos desde temprana edad. Esta perspectiva respalda la importancia del liderazgo en la gestión educativa y sugiere que un enfoque que incluya la formación en valores podría tener un impacto positivo en el compromiso de la comunidad educativa. La propuesta de un liderazgo centrado en valores también puede ser relevante para la Institución Educativa N° 54173, ya que la formación integral de los estudiantes es fundamental.

Por otro lado, el estudio de Hilares (2022), que analiza la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa específica, destaca correlaciones positivas muy fuertes entre el liderazgo directivo y diversos aspectos de la gestión educativa, incluyendo la planificación, la organización y la dirección. Estos resultados sugieren que un liderazgo efectivo puede estar directamente relacionado con la eficacia de la gestión pedagógica y otros aspectos organizativos.

Considerando estos antecedentes, se puede argumentar que en la Institución Educativa N° 54173, un enfoque de liderazgo para gestionar el aprendizaje que integre la formación en valores y fortalezca la planificación, organización y dirección podría tener un impacto positivo en el compromiso de la comunidad educativa. Esto implica que los líderes educativos deben no solo centrarse en aspectos pedagógicos sino también en la formación integral y en la eficacia de la gestión educativa para lograr un compromiso escolar sólido.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró explicar que el liderazgo directivo influye de manera baja en el logro de compromisos de gestión escolar, debido a que el directivo desarrolla actividades de forma autoritaria, sin promover la participación democrática de los docentes, estas acciones aisladas generan el cumplimiento irregular de los compromisos de gestión escolar.

SEGUNDA: Se logró determinar que existe una influencia moderada entre el liderazgo para el desarrollo direccional y el logro del compromiso de gestión escolar, donde el coeficiente de Rho de Spearman r= 0,635, debido a que un liderazgo orientado al desarrollo direccional existe incumplimiento en el desarrollo de los planes educativos, actividades, tareas, además, muestra que aislamiento a los docentes en la definición de metas, ello afecta en la gestión escolar.

TERCERA: Se logró determinar que existe una influencia baja entre el liderazgo para el desarrollo personal y el logro de compromiso de gestión escolar, donde el coeficiente de Rho de Spearman r= 0,435, debido a que los directivos no asumen el liderazgo ni las dificultades que se presentan, tampoco orientan a solucionar problemas ni innovan lo que afecta en el logro del compromiso de gestión escolar.

CUARTA: Se logró analizar que existe una influencia baja entre el liderazgo para la organización y el logro del compromiso de gestión escolar, donde el coeficiente de Rho de Spearman r= 0,475, porque los directivos no muestran compromiso ni cambio, asimismo no generan oportunidad a los docentes para que participen lo que

conlleva a un ambiente de desconfianza, estos efectos afectan en el logro del compromiso de gestión escolar.

QUINTA: Se logró explicar que existe una influencia baja entre el liderazgo para gestiona el aprendizaje y el logro del compromiso de gestión escolar, donde el coeficiente de Rho de Spearman r= 0,363, debido a que los directivos no identifican las necesidades formativas de capacitación del docente, no promueven la investigación, tampoco monitorean el desarrollo de actividades de aprendizaje estas acciones afectan el logro del compromiso de gestión escolar.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los investigadores y docentes, en el proceso de investigación surgieron nuevas cuestiones, siendo examinar más a fondo cómo el compromiso de los docentes, influenciado por el estilo de liderazgo, se traduce en resultados tangibles a nivel escolar, como el rendimiento académico de los estudiantes, la retención del personal y la satisfacción general de la comunidad educativa.

SEGUNDA: A los directivos, involucrar activamente a los docentes en la definición de metas educativas y objetivos institucionales. Facilitar espacios para la participación colectiva en la planificación estratégica, de manera que se promueva un sentido de propiedad y compromiso compartido.

TERCERA: A los directivos, implementar sistemas de comunicación efectivos que permitan un flujo constante de información entre el liderazgo y el personal docente. Fomentar un ambiente donde las ideas y preocupaciones puedan ser compartidas abiertamente, promoviendo así un diálogo constructivo.

CUARTA: A los directivos, estimular la innovación y la creatividad en la planificación educativa. Proporcionar oportunidades para que los docentes aporten ideas nuevas y experimenten con enfoques pedagógicos innovadores, lo que puede fortalecer el compromiso y la eficacia de la gestión escolar.

QUINTA: A los directivos, establecer sistemas efectivos de monitoreo y evaluación para supervisar el progreso de las actividades de aprendizaje. Esto permitirá identificar áreas de éxito y posibles

ajustes necesarios para mejorar la efectividad de las iniciativas de desarrollo profesional.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

REFERECIAS BIBLIOGRAFICAS

Abrashoff, K. (2019). *Liderazgo: Poderosas Habilidades De Liderazgo Para Influir Y Mejorar La Comunicación*. Babelcube Inc.

Adameandco, D. (2017). *La invención del futuro: El desafío del liderazgo*. Font.

Akio, P. (s. f.). *Desarrollo de Liderazgo*. https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf

Alonzo, L., León, K., & Avendaño, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *7*(28), 698-711. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548

Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J. J., Recart, M. O., & Vizcarra, R. (2000). Gestión Escolar. Un Estado del Arte de la Literatura. *Revista Paideia.*, *29*, 15-43.

Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación*, *13*(1), 19-41. https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915

Bass, B. (1997). Ventas personales y liderazgo transaccional/transformacional. *Revista de ventas personales y Gestión de Ventas*, *3*. http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0885313 4.1997.10754097

Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la investigación* (3ra ed). Pearson.

Campos, R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Region Callao* [Tesis de maestria, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1b3008f6-4c6b-4dd3-9b05-fb293afef126/content

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w20971w/L1.pdf

Cohen, M., & March, J. (1974). *Liderazgo y Ambigüedad: El presidente del Colegio Americano*. Colina McGraw.

Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: Una revisión bibliográfica. *Conrado*, *17*(80), 231-236.

Cosio, M. (2005). *Teorías del liderazgo*. McGraw Hill.

Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*. CENGAGE Learning.

Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo*. Fondo de Cultura Economica.

Estadistica de la Calidad Educativa. (2023). *Ficha de Institución Educativa, Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza De Soccospata*. https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=0283259&anexo=0

Ferguson, A., & Moritz, M. (2016). *Liderazgo*. Roca Editorial.

Fischman, D. (2017). *El líder transformador 1*. Grupo Planeta.

Friedman, W. (2010). *Liderazgo e historia* (N. Nohria & R. Khurana, Eds.). Harvard Business Press.

Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias* [Estudio]. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1

Hasek, S. R., & Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, *17*(2), 405-416. https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodologia de la investigacion. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.

Hilares, H. (2022). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa n° 54005 de Miguel Grau de Abancay, 2019* [Tesis de maestria, Universidad Nacional Micaela Bastidas]. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1226/T_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hoyle, R. (2004). *Administración*. McGraw Hill.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL. https://www.flacsoandes.edu.ec/agora/efectividad-del-

desempeno-docente-una-resena-de-la-literatura-internacional-y-su-relevancia

Jimenez, S. M. (2020). La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del Cantón Pasaje. *Ciencia Educativa*, *1*(5). https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/download/28/48/

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile*. Área de Educación Fundación Chile.

Lupano, M., & Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo—Teorías y Evaluación. *Psicodebate*, *6*, 1007-1122.

Maita-Díaz, D., Nolazco-Labajos, F. A., & Menacho-Carhuamaca, J. D. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, *7*(2), Article 2. https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999

Ministerio de Educacion. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. UNESCO. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896

Ministerio de Educacion. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5235/Compromisos%20de%20gesti%C3%B3n%20escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educacion. (2017). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. Ministerio de Educación. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5130

Ministerio de Educación, P. M. de. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182

Navarro, M. (2002). La gestión escolar: Conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura. *Revista del taller regional de investigación educativa*, *7*, 44-58.

Podolny, J., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2005). Revisando el significado del liderazgo. *Investigación en comportamiento organizacional*, *26*. http:// web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Leadership/Podolny_2004_Revisiting_the_meaning_of_leadership.pdf

Rabanal, J. C. (2020). *Liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019* [Tesis de maestria, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243

Rivera, S. (2011). *Estilos de liderazgo en estudiantes de bachillerato de la unidad educativa Santa Mariana de Jesús. Ecuador* [Tesis de maestria, Universidad FLACSO]. http://es.escribd.com/doc/69529640/TESIS-LIDERAZGO

Rodriguez, M. (2015). *Liderazgo: Desarrollo de habilidades directivas*. Manual Moderno.

Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, *20*(1), 115-124. https://doi.org/10.18271/ria.2018.335

Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, *19*(3), 295-304. https://doi.org/10.18271/ria.2017.294

Segil, M. M. (2023). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018* [Tesis de maestria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19606/Segil_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soldevilla, V. R. (2018). *Liderazgo Directivo Y Compromisos De Gestión Escolar En Las Instituciones Educativas De La Red Mariscal Cáceres Huancavelica, 2018.* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31018

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administracion* (6ta ed). Pearson.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson.

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: Experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *5*(5), 149-156.

Vargas, L. (2008). *La estructura curricular básica de la formación docente en educación artística, en relación con el ejercicio profesional en secundaria, estudio comparativo en dos departamentos del Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vasquez, N. M. (2019). *Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará.* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38353/vasquez_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warren, J. (2006). *Liderazgo*. Fondo de Cultura Economica.

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO N°1

Matriz de consistencia

TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023						
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPOTESIS GENERAL**	**VARIABLES**	**DIMENSIONES**	**METODOLOGÍA**	**TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**
¿Qué influencia existe entre el liderazgo directivo para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?	Explicar la influencia que existe entre el liderazgo directivo para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	El liderazgo directivo tiene una influencia significativa para el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	Liderazgo directivo Logro de los compromisos de gestión escolar	Liderazgo para el desarrollo direccional Liderazgo para el desarrollo personal Liderazgo para la organización Liderazgo para gestionar el aprendizaje Desarrollo integral de las y los estudiantes Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB	• Enfoque: cuantitativo • Método: Deductivo Analítico • Nivel: explicativo • Diseño: no experimental • Tipo: correlacional • Temporal: transversal • Población: estudiantes • Muestra: estudiantes del último grado.	• Técnica Revisión documental Encuesta • Instrumento: Ficha bibliográfica Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	**OBJETIVO ESPECIFICO**	**HIPOTESIS ESPECIFICO**				
¿Cómo el liderazgo para el desarrollo direccional tiene influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?	Determinar el liderazgo para el desarrollo direccional y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	El liderazgo para el desarrollo direccional influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023				
¿Cómo el liderazgo para el desarrollo personal tiene influencia en el	Determinar el liderazgo para el desarrollo personal y su influencia en el	El liderazgo para el desarrollo personal influye significativamente en				

logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?	logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023		Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes		
¿Cómo el liderazgo para la organización tiene influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?	Analizar el liderazgo para la organización y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	El liderazgo para la organización influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023				
¿Cómo el liderazgo para gestionar el aprendizaje tiene influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023?	Explicar el liderazgo para gestionar el aprendizaje y su influencia en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023	El liderazgo para gestionar el aprendizaje influye significativamente en el logro de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 54173 Cesar Vallejo Mendoza de Soccospata – Apurímac, 2023				

Anexo 2

Instrumentos de la investigación

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN: EDUCACION

MENCION EN:

La presente guía de entrevista tiene como fin obtener información que acredite el resultado de la investigación referida a la LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURÍMAC, 2023, por ello solicito su sincera colaboración, cuya información será eminentemente confidencial, anticipadamente agradezco su colaboración:

LIDERAZGO DIRECTIVO

N°.	**Liderazgo para el desarrollo direccional**	Nunca	A veces	Siempre
1	El directivo se compromete libremente con planes a largo plazo			
2	Al desarrollar una actividad el directivo tiene bien el claro la visión de la institución			
3	Las tareas se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión institucional			
4	La labor que asume el directivo tiene relación con sus objetivos profesionales			
5	Los directivos involucran al docente para definir metas pedagógicas			

6	Son coherentes las actividades que desarrolla la institución			
7	Los directivos tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje			
	Liderazgo para el desarrollo personal			
8	Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes			
9	Los directivos orientan a los docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza			
10	Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida			
11	Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada			
12	Los directivos eluden a compromisos o decisiones que son propios			
13	Los directivos guían a solucionar problemas			
14	Los directivos orientan a la creatividad e innovación			
	Liderazgo para la organización			
15	Los directivos comprometen a los docentes a construir una cultura escolar			
16	Los directivos generan oportunidad a los docentes para que participen en toma de decisión			
17	Los directivos asumen los cambios con optimismo			
18	Los directivos tienen una participación activa en reuniones en la institución			
19	Los directivos gestionan recursos para el trabajo colaborativo			
20	Las actividades programadas se desarrollan bien debido a que existe buena relación laboral			

21	Existe un ambiente de confianza entre colegas			
	Liderazgo para gestionar el aprendizaje			
22	Los directivos identifican la necesidad formativa del docente			
23	Los directivos promueven la investigación educativa			
24	Los directivos después monitoreo y apoyan al docente para mejorar el desempeño			
25	Los directivos motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza			
26	Los directivos monitorean la implementación de metas			
27	Los directivos promueven el trabajo colaborativo en asunto pedagógicos			
28	Considera que los directivos gestión capacitación para los docentes			

COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

N°.	**Desarrollo integral de las y los estudiantes**	Nunca	A veces	Siempre
1	En la institución existe actitud positiva y proactiva de los directivos			
2	Existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos			
3	Existe promoción para la mejora del aprendizaje por parte de los directivos			
	Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa.			
4	Se estimula con premios al estudiante ante logros educativos			
5	Existe estrategias para atender de forma individual a los estudiantes			

6	Existe estrategias para la permanencia de los estudiantes			
	Gestión de las condiciones operativas orientada al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la IE.			
7	Existe una adecuada calendarización del año escolar acorde al contexto			
8	Existe capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza			
9	Considera que las actividades escolares están calendarizadas adecuadamente			
	Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.			
10	Considera que se existe un monitoreo del desarrollo de las actividades académicas			
11	Los directivos realizan monitoreo pedagógico durante todo el año al docente			
12	Existe acompañamiento al docente para desarrollar actividades para el logro del aprendizaje			
	Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes.			
13	Considera que existe un adecuado clima escolar en la institución			
14	Considera que se promueve de jornadas de reflexión para mejorar el clima escolar			
15	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje			

Anexo 3

Ficha de validación de instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURÍMAC, 2023

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : PEREZ ABARIA AMALIA

1.2. ESPECIALIDAD :

1.3. CARGO ACTUAL :

1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																			X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores. Ítems e índices.																			X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.																			X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																			X	

Coeficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....

.....

Lugar y fecha: JULIACA, 23 DE NOVIEMBRE - 2023

Firma

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURÍMAC, 2023

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : PEREZ ABARCA AMALIA
1.2. ESPECIALIDAD : .....
1.3. CARGO ACTUAL : .....
1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coeficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN:

a) Aprobado (C ≥ 75%) [X]
b) Desaprobado (C < 75%) [ ]

Lugar y fecha: JULIACA, 23 DE NOVIEMBRE 2023

.....
Firma

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Título: **LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023**

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Carlos Adolfo Lujan Urviola
1.2. Profesión : .....
1.3. Cargo actual : .....
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				✓	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)

Firma
DNI° 01213364

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

……

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en EDUCACION requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EDUCACIÓN.

El título nombre de mi tesis de investigación es: "LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

_____

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable 1: Liderazgo para el desarrollo direccional							
	DIMENSIÓN 1:	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El directivo se compromete libremente con planes a largo plazo	X		X		X		
2	Al desarrollar una actividad el directivo tiene bien el claro la visión de la institución	X		X		X		
3	Las tareas se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión institucional	X		X		X		
4	La labor que asume el directivo tiene relación con sus objetivos profesionales	X		X		X		
5	Los directivos involucran al docente para definir metas pedagógicas	X		X		X		
6	Son coherentes las actividades que desarrolla la institución	X		X		X		
7	Los directivos tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo para el desarrollo personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes	X		X		X		

9	Los directivos orientan a los docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza	X		X		X		
10	Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida	X		X		X		
11	Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada	X		X		X		
12	Los directivos eluden a compromisos o decisiones que son propios	X		X		X		
13	Los directivos guían a solucionar problemas	X		X		X		
14	Los directivos orientan a la creatividad e innovación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo para la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los directivos comprometen a los docentes a construir una cultura escolar	X		X		X		
16	Los directivos generan oportunidad a los docentes para que participen en toma de decisión	X		X		X		
17	Los directivos asumen los cambios con optimismo	X		X		X		
18	Los directivos tienen una participación activa en reuniones en la institución	X		X		X		
19	Los directivos gestionan recursos para el trabajo colaborativo	X		X		X		
20	Las actividades programadas se desarrollan bien debido a que existe buena relación laboral	X		X		X		
21	Existe un ambiente de confianza entre colegas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los directivos identifican la necesidad formativa del docente	X		X		X		

23	Los directivos promueven la investigación educativa	X		X		X		
24	Los directivos después monitoreo y apoyan al docente para mejorar el desempeño	X		X		X		
25	Los directivos motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza	X		X		X		
26	Los directivos monitorean la implementación de metas	X		X		X		
27	Los directivos promueven el trabajo colaborativo en asunto pedagógicos	X		X		X		
28	Considera que los directivos gestión capacitación para los docentes	X		X		X		

Nº	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia 1**		**Relevancia 2**		**Claridad[3]**		**Sugerencias**
	Variable 2:							
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo integral de las y los estudiantes	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	En la institución existe actitud positiva y proactiva de los directivos	X		X		X		
2	Existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos	X		X		X		
3	Existe promoción para la mejora del aprendizaje por parte de los directivos	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: Acceso de las y los estudiantes al SEP	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Se estimula con premios al estudiante ante logros educativos	X		X		X		
5	Existe estrategias para atender de forma individual a los estudiantes	X		X		X		
6	Existe estrategias para la permanencia de los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de las condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una adecuada calendarización del año escolar acorde al contexto	X		X		X		
8	Existe capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza	X		X		X		
9	Considera que las actividades escolares están calendarizadas adecuadamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestión de la práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que se existe un monitoreo del desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Los directivos realizan monitoreo pedagógico durante todo el año al docente	X		X		X		
12	Existe acompañamiento al docente para desarrollar actividades para el logro del aprendizaje	X		X		X		

	DIMENSIÓN 5: Gestión del bienestar escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que existe un adecuado clima escolar en la institución	X		X		X		
14	Considera que se promueve de jornadas de reflexión para mejorar el clima escolar	X		X		X		
15	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__SI HAY SUFICIENCIA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **……**

DNI:……

Especialidad del validador:

……

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. [2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juliaca, de octubre del 2023

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

……

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en EDUCACION requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EDUCACIÓN.

El título nombre de mi tesis de investigación es: "LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

_____

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable 1: Liderazgo para el desarrollo direccional							
	DIMENSIÓN 1:	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El directivo se compromete libremente con planes a largo plazo	X		X		X		
2	Al desarrollar una actividad el directivo tiene bien el claro la visión de la institución	X		X		X		
3	Las tareas se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión institucional	X		X		X		
4	La labor que asume el directivo tiene relación con sus objetivos profesionales	X		X		X		
5	Los directivos involucran al docente para definir metas pedagógicas	X		X		X		
6	Son coherentes las actividades que desarrolla la institución	X		X		X		

7	Los directivos tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo para el desarrollo personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes	X		X		X		
9	Los directivos orientan a los docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza	X		X		X		
10	Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida	X		X		X		
11	Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada	X		X		X		
12	Los directivos eluden a compromisos o decisiones que son propios	X		X		X		
13	Los directivos guían a solucionar problemas	X		X		X		
14	Los directivos orientan a la creatividad e innovación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo para la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los directivos comprometen a los docentes a construir una cultura escolar	X		X		X		
16	Los directivos generan oportunidad a los docentes para que participen en toma de decisión	X		X		X		
17	Los directivos asumen los cambios con optimismo	X		X		X		

18	Los directivos tienen una participación activa en reuniones en la institución	X		X		X		
19	Los directivos gestionan recursos para el trabajo colaborativo	X		X		X		
20	Las actividades programadas se desarrollan bien debido a que existe buena relación laboral	X		X		X		
21	Existe un ambiente de confianza entre colegas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los directivos identifican la necesidad formativa del docente	X		X		X		
23	Los directivos promueven la investigación educativa	X		X		X		
24	Los directivos después monitoreo y apoyan al docente para mejorar el desempeño	X		X		X		
25	Los directivos motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza	X		X		X		
26	Los directivos monitorean la implementación de metas	X		X		X		
27	Los directivos promueven el trabajo colaborativo en asunto pedagógicos	X		X		X		
28	Considera que los directivos gestión capacitación para los docentes	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable 2:							
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo integral de las y los estudiantes	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	En la institución existe actitud positiva y proactiva de los directivos	X		X		X		
2	Existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos	X		X		X		
3	Existe promoción para la mejora del aprendizaje por parte de los directivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Acceso de las y los estudiantes al SEP	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Se estimula con premios al estudiante ante logros educativos	X		X		X		
5	Existe estrategias para atender de forma individual a los estudiantes	X		X		X		
6	Existe estrategias para la permanencia de los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de las condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	

7	Existe una adecuada calendarización del año escolar acorde al contexto	X		X		X		
8	Existe capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza	X		X		X		
9	Considera que las actividades escolares están calendarizadas adecuadamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestión de la práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que se existe un monitoreo del desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Los directivos realizan monitoreo pedagógico durante todo el año al docente	X		X		X		
12	Existe acompañamiento al docente para desarrollar actividades para el logro del aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Gestión del bienestar escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que existe un adecuado clima escolar en la institución	X		X		X		
14	Considera que se promueve de jornadas de reflexión para mejorar el clima escolar	X		X		X		
15	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__SI HAY SUFICIENCIA_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **……**

DNI:……

Especialidad del validador: ……

Juliaca, de octubre del 2023

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. [2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

……

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en EDUCACION requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EDUCACIÓN.

El título nombre de mi tesis de investigación es: "LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

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

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

_____

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable 1: Liderazgo para el desarrollo direccional							
	DIMENSIÓN 1:	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	El directivo se compromete libremente con planes a largo plazo	X		X		X		
2	Al desarrollar una actividad el directivo tiene bien el claro la visión de la institución	X		X		X		
3	Las tareas se cumplen teniendo en cuenta los objetivos y la visión institucional	X		X		X		
4	La labor que asume el directivo tiene relación con sus objetivos profesionales	X		X		X		
5	Los directivos involucran al docente para definir metas pedagógicas	X		X		X		
6	Son coherentes las actividades que desarrolla la institución	X		X		X		
7	Los directivos tienen buenas expectativas sobre el logro del aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo para el desarrollo personal	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Los directivos asumen el liderazgo al encontrar problemas en los docentes	X		X		X		
9	Los directivos orientan a los docentes que tienen dificultades o dudas en el proceso de enseñanza	X		X		X		
10	Los directivos inspiran a los docentes con un plan de vida	X		X		X		

11	Los directivos dan ejemplos para seguir una labor adecuada	X		X		X		
12	Los directivos eluden a compromisos o decisiones que son propios	X		X		X		
13	Los directivos guian a solucionar problemas	X		X		X		
14	Los directivos orientan a la creatividad e innovación	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo para la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los directivos comprometen a los docentes a construir una cultura escolar	X		X		X		
16	Los directivos generan oportunidad a los docentes para que participen en toma de decisión	X		X		X		
17	Los directivos asumen los cambios con optimismo	X		X		X		
18	Los directivos tienen una participación activa en reuniones en la institución	X		X		X		
19	Los directivos gestionan recursos para el trabajo colaborativo	X		X		X		
20	Las actividades programadas se desarrollan bien debido a que existe buena relación laboral	X		X		X		
21	Existe un ambiente de confianza entre colegas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo para gestionar el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los directivos identifican la necesidad formativa del docente	X		X		X		

23	Los directivos promueven la investigación educativa	X		X		X		
24	Los directivos después monitoreo y apoyan al docente para mejorar el desempeño	X		X		X		
25	Los directivos motivan a sus colegas para la mejora de sus habilidades de enseñanza	X		X		X		
26	Los directivos monitorean la implementación de metas	X		X		X		
27	Los directivos promueven el trabajo colaborativo en asunto pedagógicos	X		X		X		
28	Considera que los directivos gestión capacitación para los docentes	X		X		X		

Nº	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**		**Relevancia[2]**		**Claridad[3]**		**Sugerencias**
	Variable 2:							
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo integral de las y los estudiantes	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	En la institución existe actitud positiva y proactiva de los directivos	X		X		X		
2	Existe promoción hacia los padres para la mejora del aprendizaje de sus hijos	X		X		X		
3	Existe promoción para la mejora del aprendizaje por parte de los directivos	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: Acceso de las y los estudiantes al SEP	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Se estimula con premios al estudiante ante logros educativos	X		X		X		
5	Existe estrategias para atender de forma individual a los estudiantes	X		X		X		
6	Existe estrategias para la permanencia de los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de condiciones operativas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe una adecuada calendarización del año escolar acorde al contexto	X		X		X		
8	Existe capacitación para el adecuado uso del tiempo en los procesos de enseñanza	X		X		X		
9	Considera que las actividades escolares están calendarizadas adecuadamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestión de la práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que se existe un monitoreo del desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Los directivos realizan monitoreo pedagógico durante todo el año al docente	X		X		X		
12	Existe acompañamiento al docente para desarrollar actividades para el logro del aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Gestión del bienestar escolar	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Considera que existe un adecuado clima escolar en la institución	X		X		X		
14	Considera que se promueve de jornadas de reflexión para mejorar el clima escolar	X		X		X		
15	Considera que existe un espacio armonioso para el logro del aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__SI HAY SUFICIENCIA_____

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

Anexo 4

Fichas de evidencias del proceso de datos

	LDD..	LDD..	LDD..	LDD..	LDD..	LDD..	LDD..	LDP..	LDP..	LDP..	LDP..	LDP..	LDP..	LDP..	LDO1	LDO2	LDO3	LDO4	LDO5	LDO6	LDO7	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	PA1	PA2	PA3	RA1	RA2	RA3
10	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
18	2	2	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1
20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1
22	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos | Vista de variables

rchivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variabl

	LO4	LO5	LO6	LO7	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	LGA..	PA1	PA2	PA3	RA1	RA2	RA3	CC1	CC2	CC3	AC1	AC2	AC3	GC1	GC2	GC3	LDD	g	LDP	LO	LGA
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	16	14	7	9
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	28	12	11	14
3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	7	21	11	10	7
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	27	15	14	14
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	7	18	8	7	7
6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	14	29	15	12	10
7	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	14	9	8	7
8	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	28	14	12	12
9	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	15	7	8	9
10	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	19	37	13	17	9
11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	13	18	14	11	14
12	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	21	33	21	14	19
13	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	7	21	9	9	7
14	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	21	40	13	14	14
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	7	16	9	7	7
16	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	27	7	10	8
17	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	7	20	9	13	9
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	28	14	11	7
19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	7	20	7	11	19
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	28	14	12	14
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	14	21	14	15	14

Vista de datos Vista de variables

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 05 – 01 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FERMIN POMA ATAU
Dirección: Jr. AYACUCHO 898
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80068865
Teléfono: 992734478 email: pomaataufermin@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO PARA EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54173 CESAR VALLEJO MENDOZA DE SOCCOSPATA – APURIMAC, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO LOGRO COMPROMISOS GESTIÓN ESCOLAR

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1,2]?

1,2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. **Referencia de tesis:**

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. **Licencias:**

a) **Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) **Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☒ Sí autorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- [x] Internacional
- [ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor | huella digital | 5- ENERO- 2025 Fecha

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ JULIACA

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/