

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN
Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA
INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TÍTULO DE LA TESIS
GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENEP, 2021**

Autor: Bach. Herlan Braulio Dekentai Kunchikui

Asesor: Mg. José María Rentería Piscoya

Reg. (...)

CHACHAPOYAS- PERÚ

2022

DATOS DEL ASESOR

Mg. José María Rentería Piscoya

DNI N° 33429977

Registro ORCID N° 0000-0002-2700-5667

<https://orcid.org/0000-0002-2700-5667>

**Campo de la Investigación y el Desarrollo OCDE según la Organización para la
Cooperación y el Desarrollo Económico**

5.03.00 -- Ciencias de la Educación

5.03.01 – Educación general

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Abel y Elva, por darme la vida con propósito; a todos mis familiares que siempre me dieron apoyo emocional y económico para llegar a ser profesional.

A mi esposa Liz Marianel, a mis hijos Alison, Aaron y Daniel, por ser mi equilibrio en mi vida para ser un ciudadano útil a la sociedad.

Herlan

AGRADECIMIENTO

Al director de la institución educativa secundaria Hilario Chuin Bashukat de la comunidad de Kusu Kubaim; al Lic. Juan Manuel Soto Saavedra, director de la I.E.P. N° 16741 de Kusu Kubaim; al profesor Lizardo Orihuela Yampis, director de la I.E.P. N° 17841, del Anexo de Tunin; a la profesora Pricila Sakash Wampash de la IEI 325 – San Rafael; a la profesora Onelia Wanit Nukigkus Ugkuch de la IEI 295 de Pagata; a la profesora Luisa Juse Ampush de la IEP. 16343 de Pagata; al profesor Edgardo Agkuash amekash de la IEP 17839 de San Rafael; al Lic. Robert Ugkuch Antun de la IES Intercultural Kubaim; al prof. Pablo Mayan Sejekam de la IEP de Nueva Isla; quienes me permitieron ingresar a sus instituciones educativas para aplicar la ficha de recolección de datos.

Al Mg. José María Rentería Piscoya, por su orientación y demostración de su vocación de servicio profesional al momento de guiarme en el desarrollo de la investigación.

A la UNTRM, alma máter de la formación profesional y a la FECICO y en particular a la EIB por formarnos profesionalmente.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Dr. JOSÉ DARWIN FARJE ESCOBEDO

**Decano (e) de la Facultad de Educación
y Ciencias de la Comunicación**



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENIPA, 2021 del egresado BACH. HERLAN BRAULIO DEKENTAI KUNCHIKUI de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Escuela Profesional de EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 04 de Mayo del 2022

Firma y nombre completo del Asesor

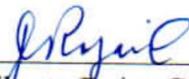
Mg. JOSÉ MARÍA RENTERÍA PISCOYA



JURADO EVALUADOR DE TESIS



Dr. Edward Enrique Rojas de la Puente
Presidente



Mg. Juan Alberto Rojas Castillo
Secretario



Dr. Luis Muñoz Collantes
Vocal



ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENEPA, 2021

presentada por el estudiante ()/egresado (x) HERLAN BRAULIO DEKENTAI KUNCHIKUI de la Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE con correo electrónico institucional Herlanbrauliodekentaikunchikui@gmail.com después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 20 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 12 de mayo del 2022

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....



ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 27 de mayo del año 2022, siendo las 19:02 horas, el aspirante: HERLAN BRAULIO DEKENTAL KUNCHIKUI, defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENEP, 2021, teniendo como asesor a Mg. JOSÉ MARÍA RENTERÍA PISCOYA, para obtener el Título Profesional de LIC. EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. EDUARDO ENRIQUE ROJAS DE LA PUENTE

Secretario: Mg. JUAN ALBERTO ROJAS CASTILLO

Vocal: Dr. LUIS MUÑOZ COLLANTES

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 15:02 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Datos del asesor.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Página de las autoridades.....	v
Visto bueno del asesor.....	vi
Página del Jurado.....	vii
Constancia de originalidad de la tesis.....	viii
Acta de evaluación de sustentación.....	ix
Índice de contenidos.....	x
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
Etejamu.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	24
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables	41
Anexo 2. Cartas y constancias de aceptación	43
Anexo 3. Cuestionario de Gestión educativa y de liderazgo directivo	47
Anexo 4. Imágenes fotográficas	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. <i>Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa</i>	27
Tabla 2. <i>Gestión pedagógica y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.....</i>	28
Tabla 3. <i>Gestión institucional y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.....</i>	30
Tabla 4. <i>Gestión administrativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. <i>Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa</i>	27
Figura 2. <i>Gestión pedagógica y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.....</i>	29
Figura 3. <i>Gestión institucional y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.....</i>	30
Figura 4. <i>Gestión administrativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa</i>	32

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de la jurisdicción de Kusu Kubaim, comprensión del distrito de Cenepa; la investigación es de tipo descriptiva con diseño descriptivo correlacional, y fue desarrollada por una muestra de 54 docentes que laboran en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, para el efecto se utilizó una ficha de cuestionario para medir la gestión educativa en las dimensiones de gestión institucional, pedagógica y administrativa; u otro instrumento para medir el liderazgo directivo; ambos con preguntas tipo likert; y los resultados son los siguientes: la relación entre gestión educativa y liderazgo directivo, para el 35% tiene un nivel de gestión educativa deficiente, el 51% regular, y el 13% dirige bien su institución educativa, y en cuanto al liderazgo el 40% tiene un liderazgo bajo, para el 44% es medio, y solamente el 14% tiene un liderazgo alto; en consecuencia, al hacer el cálculo de la relación de variables con las pruebas de chi-cuadrado, con un valor de $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 y se concluye que la gestión educativa está relacionada con el liderazgo directivo, con un 95% de confianza, es decir a mayor liderazgo de los directores, mejor gestión educativa y viceversa.

Palabras clave: Gestión educativa, liderazgo directivo.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between educational management and managerial leadership in educational institutions in the jurisdiction of Kusu Kubaim, understanding the district of Cenepa; the research is of a descriptive type with a descriptive correlational design, and was developed by a sample of 54 teachers who work at the levels of initial, primary and secondary education, for this purpose a questionnaire sheet was used to measure the educational management in the dimensions institutional, pedagogical and administrative management; or other instrument to measure managerial leadership; both with likert-type questions; and the results are as follows: the relationship between educational management and managerial leadership, for 35% they have a poor level of educational management, 51% regular, and 13% manage their educational institution well, and in terms of leadership, 40 % have low leadership, for 44% it is medium, and only 14% have high leadership; consequently, when calculating the relationship of variables with the chi-square tests, with a value of $p = 0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and it is concluded that educational management is related to managerial leadership, with a 95 % of confidence, that is, the greater the leadership of the directors, the better the educational management and vice versa.

Keywords: Educational management, managerial leadership.

ETEJAMU

Juu takata juig takasjai mamiksan, wajuk takataiyaita jintinkagtutas nunu, jintitai apuji weesh wajuk takamainaita nujai apatkan duka waimatai aidau batsankamu Kusu Kubaim tutainumai aidaujai nugka Cenepnum. Egaka takan umikbau duka augmatbauwai dutika umikbauwai 54 pamuk takau uchi pipishjai,epsaujai „tsakakujai,nujai takasjai papi agagbau inimsa takatai,dekatasa wajuk takataiyaita jintinkagtutas nunu, tikish dau jintitai apuji weesh wajuk takamainaita nujai apatkan , juka takasbauwai Likets tutaujai. wajuk takataiyaita jintinkagtutas nunu, jintitai apuji weesh wajuk takamainaita ajawai 35% maak takamu awai 51% ,13% takainawai shiig waimatainum, apuji weesh wajuk takamainaita awai 40% shiig takasbau,44% makmamtin takamu,14% shiig takamu.Nunu jimag apatka diyamunum Chi-tutaiyanujai ajawai $p=0.000 < 0.05$ dakittamu. Nunikmatai tunawai wajuk takataiyaita jintinkagtutash, jintitai apuji weesh wajuk takamainaita,95% shiig aneasa diyamu. Duka tawai jintin audaush unuimamain ainawai apatuk shiig takastasag.

Chicham etejamu:Takat jintinkagtutai , apuji wee wajuk takamainaita.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión en todos los contextos y realidades constituye una pieza clave para el éxito de las organizaciones, sin embargo a nivel global, y cuando nos adentramos a la gestión educativa en particular, seguramente encontraremos más de una sorpresa tanto en la gestión institucional como también pedagógica, aún conociendo que el crecimiento y desarrollo institucional depende en gran medida del tipo de gestión que se concreta; en esa dirección, el Banco Mundial (2018) refiere: “para que las reformas educativas sean exitosas, de todos modos necesitan de buenos diseños de políticas educativas, además de un potente compromiso político y también una capacidad de implementación que garantice la eficacia y eficiencia”.

Una situación palpable también es que, el profesor que asume el rol de director tiene que enfrentar una serie de responsabilidades y retos, en una sociedad cada vez más adentrada en la modernidad que lo exige insertarse en las tecnologías de la información y comunicación siendo un usuario cotidiano de las redes sociales, que a unos educan y a otros deseducan, resultando mayor el desafío para el gerente de la escuela, al respecto, Miranda (2016) dice que, los directivos docentes tienen la misión de dirigir a sus IIEE acorde o de modo sincronizado con los requerimientos que el mundo global les impone, y en ese escenario donde están presentes realidades problemáticas de diferente índole como fracturas sociales, casos de violencia escolar, limitada dotación de recursos humanos y materiales, demandas muchas veces inalcanzables de parte de los padres de familia, de los tutores, entre otros; el día a día del quehacer directivo, resulta complejo en la gestión escolar.

Siendo la escuela una instancia de gestión, en el caso peruano, para garantizar que el servicio educativo sea de calidad, debe involucrar a diferentes actores de tal modo que el manejo y la conducción involucre el despliegue de tareas y responsabilidades y que se garantice sobre todo que las funciones académicas y pedagógicas se concreten en un escenario donde la prioridad sean los aprendizajes escolares; con ese propósito, el Ministerio de Educación (2002), a través de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación, y con la finalidad de democratizar la administración en las instituciones educativas (IIEE), frente al centralismo de la gestión educativa, ha implementado los

Consejos Educativos Institucionales que están integrados por directivos, docentes, administrativos, exalumnos y otros representantes como instancias de participación, concertación y vigilancia, que contribuyen, de todos modos, al ejercicio de una buena gestión a nivel de IIEE.

Las IIEE son percibidas como las instancias donde se educa al alumno, y que es visto por muchos como una tarea fácil; sin embargo, la realidad es otra, el directivo enfrente una serie de dificultades en el cumplimiento de sus funciones, es el responsable de atender a los actores y agentes educativos, monitorear los procesos didácticos, atender las demandas de padres de familia, inclusive atender a los docentes que en ocasiones no contribuyen el desarrollo institucional sino por el contrario, fomentan el rompimiento de relaciones y afectan el clima institucional, en esa dirección, Miranda (2007) refiere: para que haya un aprendizaje potente, de todos modos, tienen que haber ciertas condiciones institucionales, tales como, debe estar garantizado el compromiso de los maestros o docentes, también debe estar presente el involucramiento de los agentes en la toma de decisiones, debe garantizarse el liderazgo directivo en el responsable de la gestión institucional, donde el servicio pedagógico, institucional y administrativo, se desarrollen en un ambiente favorable.

En las IIEE ubicadas en ámbitos rurales y particularmente en las comunidades nativas como la awajún, se nota históricamente una negligencia funcional por parte de los responsables de conducir la escuela, tanto en el ámbito de las instancias de gestión administrativa, como en los directores de la institución, están presentes las inasistencias constantes de los docentes, existen conflictos internos, los padres de familia ejercen demasiado control sobre docentes y administrativos, el apoyo de los padres de familia a la educación de sus hijos es escaso, la UGEL cumple un rol de fiscalizador más que de acompañamiento y monitoreo, el director ha perdido mucho liderazgo, situación que ha motivado formularnos el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa, 2021?

El objetivo principal del estudio es determinar la relación entre gestión educativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa; y los objetivos específicos: a) identificar la relación entre gestión pedagógica y liderazgo directivo en

instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa; b) medir la relación entre gestión institucional y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa; c) identificar la relación entre gestión administrativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.

De acuerdo a nuestro punto de vista, el estudio asociado al análisis de la relación existente entre gestión educativa y liderazgo directivo en una Institución Educativa ubicada en la zona de selva del departamento de Amazonas, resulta tener relevancia práctica debido a que forma parte de la realidad concreta, se aprecia de modo permanente que los directores carecen de capacidades de liderazgo para dirigir a su institución hacia el desarrollo y avance, donde se garanticen preferentemente la asimilación de buenos aprendizajes; al respecto, Robinson (2010), sostiene que un liderazgo efectivo y pertinente del director, de todas maneras está ligado al logro de buenos aprendizajes, pero también al cumplimiento de metas y expectativas de los miembros de la comunidad educativa, contribuye a una buena planificación donde participación activa y coordinada es una constante; en suma, es decir, la gestión educativa es buena y promisoría. La justificación teórica tiene presencia, debido a que en el estudio se consideran teorías vigentes que sustentan con criterio científico a las variables de estudio; además, el estudio se justifica de modo metodológico, porque se consideran los métodos científicos así como también las técnicas asociadas a la investigación, se aplican instrumentos validados por expertos, de modo que los resultados constituyan por un lado fuentes confiables y por otro lado, que sirvan de base o de inicio para el abordaje de otras investigaciones.

Acuña y Bolívar (2019), en su investigación sobre estilos de liderazgo de directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, desarrollada en la ciudad de Barranquilla. Estudio correlacional, desarrollado con 47 sujetos, entre docentes, directivos y coordinadores, para medir las variables de estudio, usaron la ficha de cuestionario; concluyendo que existe una relación media alta entre las dos variables estudiadas; además, el liderazgo directivo en la escuela considera un dinamismo encaminado hacia la promoción y desarrollo, que son apreciados al momento de la concreción de la gestión, y cuando se combinan estas dos variables de manera positiva,

entonces consiguen la consecución de los objetivos que forman parte del ideario institucional.

Vila (2018), estudió el liderazgo directivo y la gestión educativa en instituciones públicas de Lima; investigación descriptiva con diseño correlacional, trabajó con una muestra de 290 docentes que laboran en educación primaria; para la recolección de datos utilizó una ficha de cuestionario; y al final sus resultados y conclusiones son: el 65% tiene un liderazgo directivo poco eficiente; y en el caso de la gestión educativa, el 51,4% se encuentra en el nivel de poco eficiente; además, que existe una relación directa muy fuerte entre las dos variables de estudio; dicho en otras palabras, en la medida que la percepción de los profesores entre la gestión educativa es eficiente, se asume que el liderazgo directivo también lo es; también concluye que el líder directivo, de todas maneras, al asumir un rol eficiente, entonces su gestión es efectiva y aceptable.

Valencia (2017), investigó la gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores de las instituciones educativas de Ate Vitarte; estudio correlacional desarrollado con una muestra de 25 docentes, que respondieron a instrumentos relacionados a las variables de estudio, que en específico fueron fichas de cuestionario; al final como resultados y conclusiones, consideran: para el 98%, la gestión educativa es buena; y para el 97%, el liderazgo directivo se encuentra en el nivel alto; en la percepción de los docentes. Por otro lado, existe una relación positiva fuerte entre gestión educativa y liderazgo de los directores; de manera análoga, también la relación es positiva fuerte y positiva moderada entre las dimensiones de planificación y organización, con el liderazgo, respectivamente.

Collantes (2019), estudió la influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la institución Señor de los Milagros, Amazonas; Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Su trabajo fue correlacional, y su muestra lo conformaron docentes (7), así como también 28 estudiantes y 29 padres; los instrumentos usados fueron fichas de cuestionario; al final. Los resultados expresan que el grado de correlación entre las variables de estudio, en las diferentes dimensiones consideradas es fuerte; particularmente, en la gestión pedagógica e institucional para el 75%, la gestión es buena, y para el 86%, también es buena, en la dimensión

administrativa, concluyendo que, que el estilo de liderazgo directivo contribuye a un desempeño positivo en la gestión escolar.

Abordando la temática de gestión, en la actualidad constituye un aspecto fundamental en la vida de las instituciones u organizaciones, depende del tipo de gestión que se desarrolla para ver el logro de los propósitos y objetivos institucionales. En el caso particular de la gestión educativa, se refiere a los mecanismos, estrategias, modos y formas de conducir a la organización educativa para cumplir con el encargo de formar integralmente a los educandos, aprovechando el apoyo de los agentes educativos como autoridades, padres y de la sociedad en general, en ese contexto; Faga (como se citó en Santillán, 2002), expresa que la gestión es “toda actividad o quehacer que de todas maneras está dirigida a la obtención de resultados, con el uso de los recursos necesarios que permiten el logro de los objetivos y metas de la organización”

Al hacer referencia a la gestión educativa, cada vez es más dinámica la preocupación por la mejora de la gestión, en ese contexto, la descentralización se va generalizando en forma creciente, para proveer las herramientas a las organizaciones o instituciones para llevar delante de manera autónoma la gestión; en ese contexto, Rico (2016), refiere que las dinámicas sociales y la tendencia hacia la descentralización de los sistemas educativos, constituyen todo un reto para los directores, quienes tienen que dirigir si organización orientado hacia un crecimiento, en ese sentido, la toma de decisiones es un aspecto fundamental, que demanda un trabajo colegiado”

En gestión educativa, podemos referir la propuesta por Crosby (1989), cuando menciona que el grado de la calidad de un recurso o bien, depende de su conformidad, en base a condiciones de servicios o clientes, en relación a la satisfacción de clientes o usuarios, en ese contexto, la gestión asociada a la calidad, de todas maneras, exige una mejora permanente. Por su parte, Adam, Hershauer y -Ruch, al referir a la calidad en la gestión, dicen que está asociado al grado en el cual un producto o servicio se ajusta a una tipificación de estándares establecidos previamente, de tal manera que todos los integrantes de la organización sincronicen en sus funciones y también en sus responsabilidades.

En adelante, se consideran las dimensiones de la gestión educativa, siendo una de ellas, la gestión pedagógica, que para Pozner (2002), está asociada al conjunto de acciones engranadas o articuladas entre sí, emprendido por los directivos en la escuela, para promover aprendizajes significativos en los estudiantes, con el apoyo de los aliados pedagógicos”. Otra dimensión es la gestión institucional, que para Manes (2005), es un proceso de conducción de la organización o escuela concretando actividades que involucran aspectos de planificación, organización y también ejecución y control que debe darse a nivel de comunidad educativa”; y por último, la gestión administrativa que para Riffo (2013), está asociado a las funciones concretadas por el director y colaboradores, y que involucra actividades de supervisión, uso adecuado de la infraestructura, mobiliario y equipamiento, de tal manera que favorezcan el desarrollo innovador de los procesos didácticos”.

En la literatura especializada, existe abundante información sobre el liderazgo, en ese sentido, vamos a empezar con la definición, que para Gutiérrez (2011), es la “Representación que realiza un individuo llamado líder, y que tiene la habilidad para generar en los trabajadores un entusiasmo por el trabajo para el logro de los objetivos institucionales”.

En específico, abordando el aspecto teórico de liderazgo, se cita a Chiavenato (2010), que en su teoría asociada a las ciencias humanas, propone tres tipos de teorías; la de rasgos de la personalidad, a la que le atribuye un conjunto de rasgos asociados a la personalidad del líder, quien influye directamente en el comportamiento de la organización; y que involucra rasgos físicos y también los rasgos sociales; por otro lado, considera la teoría de estilos de liderazgo, que determina el desarrollo conductual del líder para conducir a un grupo de colaboradores, en ella, puntualiza tres estilos, el autoritario, el liberal y el democrático; y finalmente, refiere la teoría de situaciones, precisa que no existe un estilo exclusivo en particular, aquí, el líder asume tareas y responsabilidades de manera libre con la finalidad de cambiar la situación actual, hacia la deseada.

En cuanto a las dimensiones consideradas en el estudio, están el control, que para Chiavenato (2010, p. 63), acción que le permite al líder reconocer y verificar todo el proceso, identificando aspectos fuertes y débiles, para hacer ajustes y reajustes de

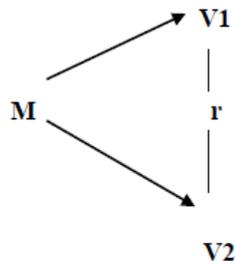
manera oportuna con la finalidad de evitar los riesgos en la organización, que afectaría el normal desarrollo de la prestación de servicios; por otro lado, está la dimensión de habilidad relacional, que en síntesis es, la asunción de actitudes por el líder, que le permita relacionarse con el grupo; donde se encuentran como líneas maestras el diálogo y la interacción fluida con todos los colaboradores de la organización, para lograr la efectividad de metas planeadas. Finalmente, la comunicación y organización, Casares (1995), fundamenta que la comunicación es clave en la institución escolar, inclusive como instrumento para el desarrollo de habilidades sociales, a parte de las que se relacionan con el cumplimiento de las funciones específicas; por otro lado, la organización como requisito indispensable para la sincronización de tareas de manera racional y equilibrada.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio es descriptivo, con diseño correlacional porque vamos a comparar dos variables de estudio (Sánchez y Reyes, 2015).

Esquema



Donde

M: Muestra de estudio

V₁: Gestión educativa

V₂: Liderazgo directivo

r : Relación de variables

2.2. Población, muestra y muestreo

La población lo conforman 54 docentes de las instituciones educativas de inicial, primaria y secundaria del área de ejecución directa de la comunidad nativa de Kusu Kubaim.

La muestra está conformada por 54 docentes que laboran en educación inicial, primaria y secundaria en la jurisdicción de Kusu Kubaim, comprensión del distrito de Cenepa, provincia de Condorcanqui.

El método usado para calcular el tamaño muestral fue el no probabilístico, denominado también intencional o por conveniencia.

La distribución de la muestra por niveles educativos es la siguiente:

CODIGO MODULAR	N°	I.E.	NIVEL	N° docentes	REGION/PROV/DIS
0676726	224	KUSU KUBAIM	INICIAL	8	AMAZONA CONDOROCANQUI CENEPA
1544493	325	SAN RAFAEL	INICIAL		
1606102	342	NUEVA ISLA	INICIAL		
13655992	295	PAGATA	INICIAL		
05116732	16741	KUSU KUBAIM	PRIMARIA	25	
1531904	17841	ANEXO TUNIM	PRIMARIA		
1531904	17842	ANEXO ISLA	PRIMARIA		
1531896	17839	SAN RAFAEL	PRIMARIA		
0402529	16343	PAGATA	PRIMARIA	21	
1493188		HILARIO CHUIN BASHUKAT - KUSU KUBAIM	SECUNDARIA		
1743590		INTERCULTUR AL KUBAIM- PAGATA	SECUNDARIA		
Total				54	

VARIABLES DE ESTUDIO

Variable 1: Gestión educativa

Variable 2: Liderazgo directivo

2.3. Métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos

En la consecución del presente estudio de investigación, se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, en las diferentes secciones del proyecto y del informe.

Técnica e instrumentos

La técnica utilizada fue la observación, y para las dos variables de estudio se utilizaron como instrumentos, fichas de tipo cuestionarios, los mismos que fueron validados por Vila (2018), y que son estructurado en escala tipo Likert, con niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

2.4. Análisis de datos

En el estudio, para la concreción del análisis de datos, se recurrió a la estadística descriptiva, se realizarán los cálculos de los estadígrafos y usando el Microsoft

Excel, se procesarán los resultados obtenidos en el trabajo de campo y se presentarán en tablas y figuras, para ser interpretados y seguidamente, construir la discusión y conclusiones.

III. RESULTADOS

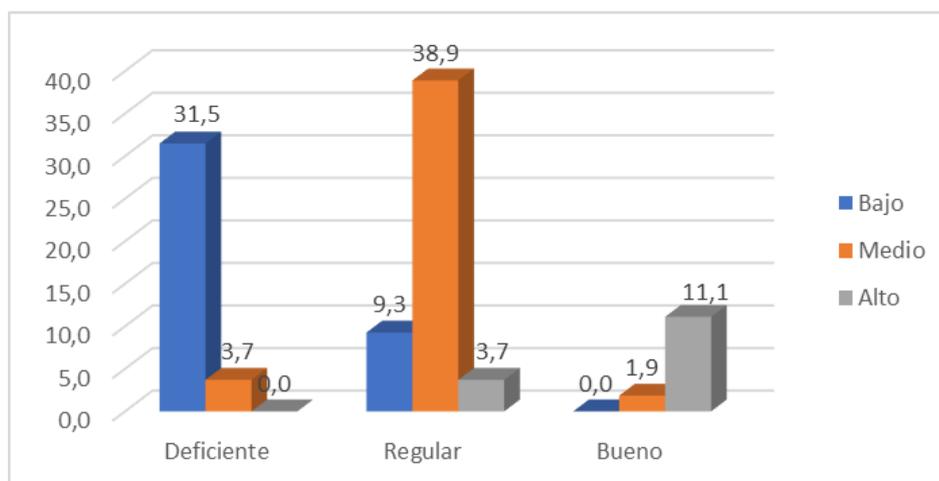
Tabla 1

Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.

Gestión educativa	LIDERAZGO						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	17	31,5	2	3,7	0	0,0	19	35,2
Regular	5	9,3	21	38,9	2	3,7	28	51,9
Bueno	0	0,0	1	1,9	6	11,1	7	13,0
Total	22	40,7	24	44,4	8	14,8	54	100,0

Figura 1

Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.



El 35.2% tienen gestión educativa deficiente, el 51.9% regular, y el 13.0% bueno.

El 40.7% tienen liderazgo bajo, el 44.4% medio, y el 14.8% alto.

El 31.5% tienen liderazgo bajo y gestión educativa deficiente, el 9.3% tienen liderazgo bajo y gestión regular.

El 3.7% tienen liderazgo medio y gestión educativa deficiente, el 38.9% tienen liderazgo medio y gestión educativa regular, el 1.9% tienen liderazgo medio y gestión educativa buena.

El 3.7% tienen liderazgo alto y gestión educativa regular, el 11.1% tienen liderazgo alto y gestión educativa bueno.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,438 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	50,592	4	,000
Asociación lineal por lineal	34,072	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,04.

El valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión educativa está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza.

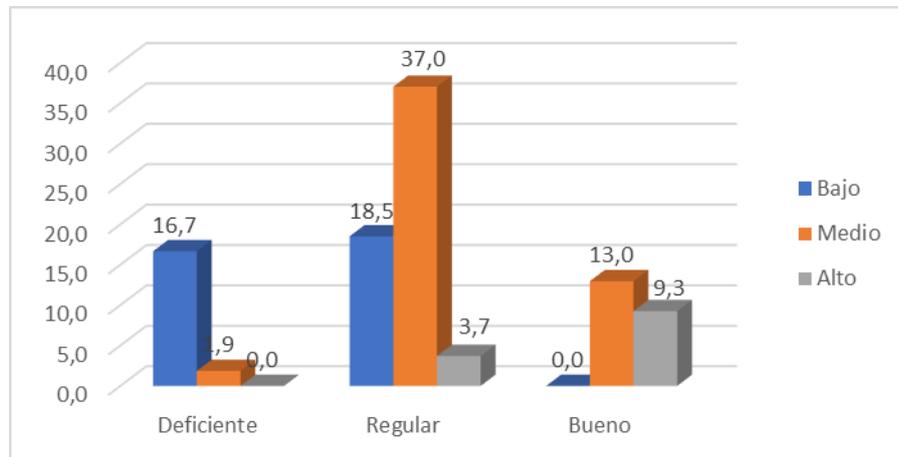
Tabla 2

Gestión pedagógica y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.

Gestión pedagógica	LIDERAZGO						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Deficiente	9	16,7	1	1,9	0	0,0	10	18,5
Regular	10	18,5	20	37,0	2	3,7	32	59,3
Bueno	0	0,0	7	13,0	5	9,3	12	22,2
Total	19	35,2	28	51,9	7	13,0	54	100,0

Figura 2

Gestión pedagógica y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.



El 18.5% tienen gestión pedagógica deficiente, el 59.3% regular, y el 22.2% bueno.

El 35.2% tienen liderazgo bajo, el 51.9% medio, y el 13.0% alto.

El 16.7% tienen liderazgo bajo y gestión pedagógica deficiente, el 18.5% tienen liderazgo bajo y gestión regular.

El 1.9% tienen liderazgo medio y gestión pedagógica deficiente, el 37.0% tienen liderazgo medio y gestión pedagógica regular, el 13.0% tienen liderazgo medio y gestión pedagógica buena.

El 3.7% tienen liderazgo alto y gestión pedagógica regular, el 9.3% tienen liderazgo alto y gestión pedagógica buena.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,113 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	29,120	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,614	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,30.

El valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión pedagógica está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza.

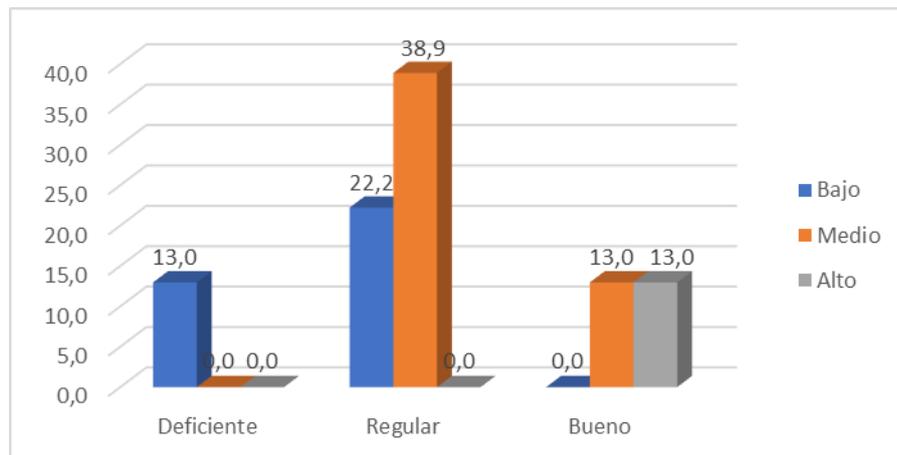
Tabla 3

Gestión institucional y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.

Gestión institucional	LIDERAZGO						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	7	13,0	0	0,0	0	0,0	7	13,0
Regular	12	22,2	21	38,9	0	0,0	33	61,1
Bueno	0	0,0	7	13,0	7	13,0	14	25,9
Total	19	35,2	28	51,9	7	13,0	54	100,0

Figura 3

Gestión institucional y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.



El 13.0% tienen gestión institucional deficiente, el 61.1% regular, y el 25.9% bueno.

El 35.2% tienen liderazgo bajo, el 51.9% medio, y el 13.0% alto.

El 13.0% tienen liderazgo bajo y gestión institucional deficiente, el 22.2% tienen liderazgo bajo y gestión regular.

El 38.9% tienen liderazgo medio y gestión institucional regular, el 13.0% tienen liderazgo medio y gestión institucional buena.

El 13.0% tienen liderazgo alto y gestión institucional buena.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,819 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	42,405	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,355	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,91.

El valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión institucional está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza.

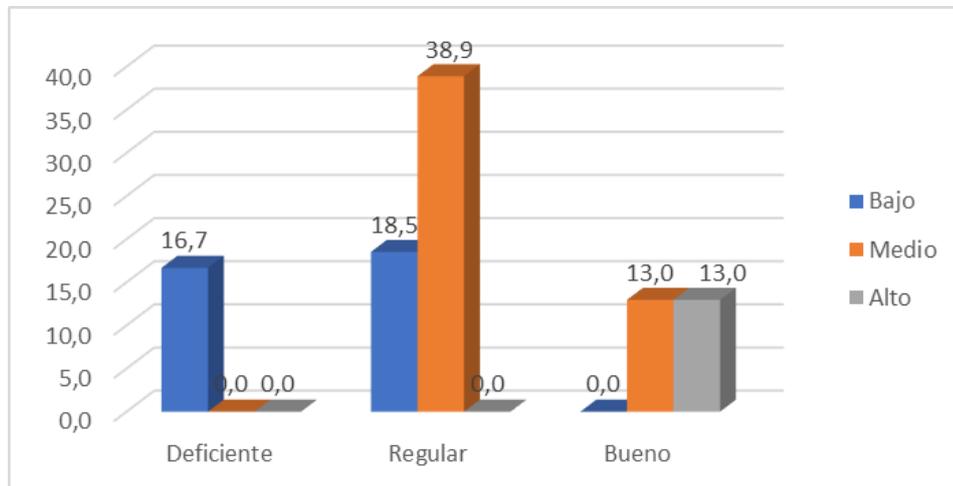
Tabla 4

Gestión administrativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.

Gestión	LIDERAZGO						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	9	16,7	0	0,0	0	0,0	9	16,7
Regular	10	18,5	21	38,9	0	0,0	31	57,4
Bueno	0	0,0	7	13,0	7	13,0	14	25,9
Total	19	35,2	28	51,9	7	13,0	54	100,0

Figura 4

Gestión administrativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de Kusu Kubaim, Cenepa.



El 16.7% tienen gestión institucional deficiente, el 57.4% regular, y el 25.9% bueno.

El 35.2% tienen liderazgo bajo, el 51.9% medio, y el 13.0% alto.

El 16.7% tienen liderazgo bajo y gestión administrativa deficiente, el 18.5% tienen liderazgo bajo y gestión regular.

El 38.9% tienen liderazgo medio y gestión administrativa regular, el 13.0% tienen liderazgo medio y gestión institucional buena.

El 13.0% tienen liderazgo alto y gestión institucional buena.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,933 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	46,682	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,509	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,17.

El valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión administrativa está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza.

IV. DISCUSIÓN

El estudio concerniente a determinar la relación entre gestión educativa y liderazgo directivo en instituciones educativas de la jurisdicción de Kusu Kubaim, distrito de Cenepa, y los resultados son los siguientes: el 35% de los directivos tienen un nivel de gestión deficiente, para el 51,9%, la gestión es regular y para el 13%, el nivel de gestión es bueno; y en cuanto al nivel de liderazgo, el 40.7% tiene un liderazgo bajo, el 44.4% dice tener un liderazgo medio y para el 14.8% el nivel de liderazgo directivo es alto; encontrando similitudes con el estudio de Vila (2018), quien concluye que el 65% de su muestra de estudio tiene un liderazgo directivo poco eficiente, y particularmente la gestión educativa, para el 51.4%, es poco eficiente, encontrando una relación directa muy fuerte entre las variables de estudio.

En cuanto a los resultados por dimensiones, el 18.5% de los directores tienen un nivel de gestión pedagógica deficiente, para el 59,3% es regular, y para el 22.2% es buena; mientras que para el 35.2% el nivel de liderazgo es bajo, para el 51,9% es medio y para el 13%, es alto. En la dimensión de gestión institucional, para el 13% la gestión es deficiente, para el 61.1% la gestión institucional es regular y para el 25,9% es bueno; y en relación al liderazgo, existe un empate estadístico con la dimensión anterior, en los tres niveles. En la dimensión de gestión administrativa, para el 16,7% es deficiente, la gestión administrativa es regular para el 57,4% y es buena para el 25.9%; y en la variable liderazgo directivo, solamente es alto para el 13%, es regular para el 51% y es bajo para el 35%; encontrando semejanzas con el estudio de Acuña y Bolívar (2019), cuando concluyen que al comparar sus variables, encuentran una relación media alta entre las variables de estudio de liderazgo directivo con el modelo de gestión educativa; lo mismo ocurre al comparar nuestros hallazgos con el estudio de Valencia (2017), cuando concluye que existe una relación positiva fuerte entre gestión educativa y liderazgo de los directores.

Al comparar la variable de estudio gestión educativa con liderazgo directivo, con un valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión educativa está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza, es decir, a mayor liderazgo, mejor gestión educativa; ocurriendo lo mismo al correlacionar las dimensiones de gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional con el liderazgo directivo, donde con un $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión pedagógica, institucional y administrativa, están relacionadas con el liderazgo, con un 95% de confianza.

V. CONCLUSIONES

- Respondiendo al objetivo general que busca determinar la relación entre gestión educativa y liderazgo directivo, se observa que el 35% tiene un nivel de gestión educativa deficiente, el 51% regular, y el 13% dirige bien su institución educativa, y relacionando las variables, el 31% tiene liderazgo bajo y gestión educativa deficiente, el 9% tiene liderazgo bajo y gestión regular; el 3% tiene liderazgo medio y gestión deficiente, el 38% tiene liderazgo medio y gestión regular; el 3% tiene liderazgo alto y gestión regular, para el 11% el liderazgo es alto y la gestión educativa es buena (Tabla y figura 1).
- En cuanto a la gestión educativa en la dimensión pedagógica, asociada al liderazgo, para el 18% la gestión pedagógica es deficiente, para el 59% es regular y para el 22% es bueno. El 35% tiene liderazgo bajo, el 51% tiene liderazgo medio, y para el 13%, el liderazgo es alto (tabla y figura 2).
- La gestión educativa en la dimensión institucional es: para el 13% la gestión institucional es deficiente, para el 61% es regular, y para el 25%, la gestión es buena; y en cuanto al liderazgo, para el 35% es bueno, para el 51% es medio y para el 13% es alto (tabla y figura 3).
- En cuanto a la gestión administrativa, según el 16% tiene un nivel de gestión deficiente, el 57% regular y el 25% bueno; y en lo que respecta al liderazgo, para el 35% es bajo, para el 51% es medio, y para el 13% es alto (tabla y figura 4).
- Por último, la relación entre gestión educativa y liderazgo de los directores de las instituciones educativas de Kusu Kubaim, teniendo en cuenta el valor de $p = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 y se concluye que la gestión educativa está relacionada con el liderazgo, con un 95% de confianza.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la UGEL de Cenepa, realizar un monitoreo permanente a todas las instituciones educativas de su jurisdicción, para orientar a los directores hacia la práctica de una buena gestión educativa.
- A los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de Kusu Kubaim, que dirijan a sus instituciones demostrando liderazgo, con la participación democrática de todos los docentes y la comunidad en general.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Barranquilla, Colombia.*

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Banco Mundial (2018). *Gestión de la educación.*

<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

Casares, D. (1995). *Liderazgo: capacidad para dirigir.* Trilla.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos.* McGrawHill.

Crosby, P.B. (1989). *Hablemos de calidad.* McGraw-Hill

Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la IE 16667, caserío de Vista Hermosa, Jamalca, Amazonas.* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]

<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2029>

Guevara, L. (2006). *Gerencia social en la educación. Guía práctica para dirigir y administrar los establecimientos educativos y herramientas para implementar los sistemas de calidad en el plan de mejoramiento.* Átropos.

Gutiérrez, F. (2011). *Nuevo diccionario pedagógico.* Gráfica Gonzáles.

Manes, J. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional.* Granica.

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4981/498155462028/498155462028.pdf>

Ministerio de Educación (2002). *Manual del Consejo Educativo Institucional*. (2ª Edición).

<https://tudocente.com/manual-del-conei-en-las-instituciones-educativas-publicas/>

Pozner, W. (2002). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Arique.

Rico, A. (2016). La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-90.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>

Riffo (2013). *Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales*. UAB.

Robinson, V. (2010). *Del Liderazgo al resultado de los estudiantes*. Andrés Bello.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ª ed.). Business Support Aneth.

Santillán, J. (2002). Gestión - información – conocimiento. *Biblios*. 4(21), 1-12.

Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la UGEL N° 4, Comas*. Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1
Operacionalización de variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Gestión educativa	Gestión pedagógica	Uso de enfoques y metodología Evaluación y reconocimiento al desempeño Selección para los procesos de capacitación Innovaciones realizadas por los docentes	1 - 7	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente Regular Bueno
	Gestión institucional	Orientaciones de corto plazo de la comunicación institucional Trabajo en equipo Interacción externa de otras instituciones	8 – 16		
	Gestión administrativa	Selección y distribución del personal Retención estudiantil Registro de estudiantes matriculados	17 – 22		
Liderazgo directivo	Control	Normas de desempeño establecidas Intervención del directivo Acciones correctivas Estado de ambientes y enseres	1- 9	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre	Alto Medio Bajo
	Habilidad relacional	Directivo activo			

		Directivo democrático Directivo con capacidad de escucha	9 - 18	(5)Siempre	
	Comunicación y organización	Directivo comunicativo Recibe información y remite oportunamente Comunicación horizontal Capacidad organizativa Distribución del personal por su capacidad	19 – 30		

Anexo 2: cartas y constancias de aceptación



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación
Escuela Profesional de Educación Primaria
Tesis

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Kusu Kubaim, 09 de diciembre del 2021

CARTA ADMINISTRATIVA N°08-2021 -UNTRM-FECICO/HBDK

Prof.: ROBERT UGKUCH ANTUN
Director de la I.E.P. N°17839 – SAN RAFAEL
Comunidad Nativa Anexo de Kusu Kubaim Cenepa

ASUNTO: Solicita autorización para realizar trabajo de investigación en su institución

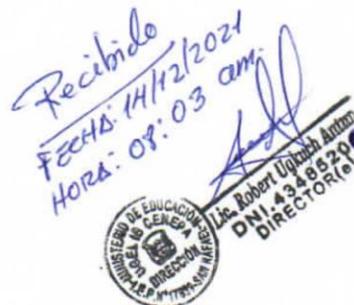
REFERENCIA: Resolución de Decanato N°402-2021 -UNTRM/FECICO

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para expresarle un cordial saludo y hacer de su conocimiento que con Resolución de Decanato se aprueba mi proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENEPa, 2021**; por lo que solicito su **AUTORIZACION** para la ejecución del trabajo de campo en la Institución Educativa que usted dirige; adjunto copia de la resolución de decanato.

Aprovecho la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y reitero las muestras de consideración y estima.

Atentamente;

Bach.HERLAN-BRAULIO DEKENTAI KUNCHIKUI
DNI: 47026967





PERU
Ministerio
de Educación



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Condorcanqui



Unidad de Gestión Educativa Local
Intercultural Bilingüe Cenepa
UGEL IB CENEPA.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

San Rafael, 15 de diciembre 2021

CARTA N°05 -2021-GOB.DRE-A/UGEL IB-C/I.E.P. N°17839 – R.U.A./S.R.

Señor : **Bach.HERLAN BRAULIO DEKENTGAI KUNCHIKUI**
Tesista
Kusu Kubaim

REFERENCIA: Resolución de Decanato N°402-2021- UNTRM/FECICO

Con especial consideración de dirijo a Ud. Expresándole mi afectuoso saludo en nombre de la Institución Educativa Primaria N°17839 de San Rafael y al mismo tiempo manifestarle que de acuerdo al documento de la referencia, La dirección de este plantel está AUTORIZANDO a su persona para realizar su trabajo de campo en el trabajo de investigación que ha programado en esta I.E.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Lic. Robert Ugkuch Antun
DNI.43485208
DIRECTOR(a)



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Kusu Kubaim, 09 de diciembre del 2021

CARTA ADMINISTRATIVA N°01-2021 -UNTRM-FECICO/HBDK

Prof.: PRICILA SAKASH WAMPASH
Directora de la I.E.I. N°224 – KUSU KUBAIM
Comunidad Nativa Kusu Kubaim Cenepa

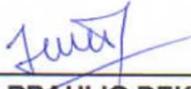
ASUNTO: Solicita autorización para realizar trabajo de investigación en su institución

REFERENCIA: Resolución de Decanato N°402-2021 -UNTRM/FECICO

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para expresarle un cordial saludo y hacer de su conocimiento que con Resolución de Decanato se aprueba mi proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE KUSU KUBAIM, CENEPa, 2021**; por lo que solicito su **AUTORIZACION** para la ejecución del trabajo de campo en la Institución Educativa que usted dirige; adjunto copia de la resolución de decanato.

Aprovecho la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y reitero las muestras de consideración y estima.

Atentamente;


Bach.HERLAN BRAULIO DEKENTAI KUNCHIKUI
DNI: 47026967



Recibido
F. 10/12/21


Pricila Sakash Wampash
DNI. 45345125
DIRECTORA(e)



Ministerio de Educación



Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe Cenepa UGEL IB CENEPa.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Kusu Kubaim, 13 de diciembre 2021

CARTA N°06 -2021-GOB.DRE-A/UGEL IB-C/I.E.I. N°224 – P.S.W / K.K.

Señor : **Bach.HERLAN BRAULIO DEKENTGAI KUNCHIKUI**
Tesisista
Kusu Kubaim

REFERENCIA: Resolución de Decanato N°402-2021- UNTRM/FECICO

Con especial consideración de dirijo a Ud. Expresándole mi afectuoso saludo en nombre de la Institución Educativa Inicial N°224 de Kusu Kubaim y al mismo tiempo manifestarle que de acuerdo al documento de la referencia, La dirección de este plantel está AUTORIZANDO a su persona para realizar su trabajo de campo en el trabajo de investigación que ha programado en esta I.E.

Atentamente,



Pricila Sakash Wampash
DNI.45345125
DIRECTORA(e)

Anexo 3: Cuestionario de Gestión educativa y de liderazgo directivo



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Cuestionario: Gestión educativa

Datos informativos I.E.S. *INTERCULTURAL KUBAIM - PAGATA*

Cargo: Docente () Director/a () Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio: 1 a 5 años () 6 a 10 años () Más de 10 años ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Estimado docente, lee los ítems y responde con objetividad, marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente; tu información es estrictamente con fines de investigación y tiene carácter confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Gestión educativa

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica		4	6	-	-	-
1	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoques de metodología que favorecen al aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	El director solicita apoyo ante algún caso de mejora de los aprendizajes con equidad y calidad a través de acciones de monitoreo, apoyo externo de especialistas o asesoramiento pedagógico	<input checked="" type="checkbox"/>				
4	El director promueve y coordinar la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas	<input checked="" type="checkbox"/>				
5	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo	<input checked="" type="checkbox"/>				
6	El director viabiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo		<input checked="" type="checkbox"/>			
7	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes		<input checked="" type="checkbox"/>			
Gestión institucional		3	10	3	-	-
8	Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a la iniciativa del grupo		<input checked="" type="checkbox"/>			
9	Las formas de organización y mecanismos de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por el director		<input checked="" type="checkbox"/>			



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna			X		
11	Los logros del equipo son compartidos por el director, asimismo, las estrategias de mejora del personal son compartidas por el equipo		X			
12	Los logros institucionales son compartidos y celebrados por todos los miembros de la institución		X			
13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución	X				
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativos		X			
15	El director es más un gestor que un líder	X				
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa	X				
Gestión administrativa		2	8	3	-	-
17	Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones		X			
18	El director fortalece la concreción del trabajo para desarrollar capacidades técnicas y asesorías necesarios para el crecimiento institucional		X			
19	El director retroalimenta a los procesos administrativos brindando asistencia técnica y asesoría necesarios para el desarrollo del año escolar.	X				
20	El director es más administrador que líder	X				
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos culturales, deportivos y recreativos que se imparten en la institución educativa		X			
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa generando efectividad de los procesos		X			
Total general		9	24	6	-	-

Tomado de: Vila (2018)



Cuestionario: Liderazgo del director

Datos informativos *I.E.S. INTERCULTURAL KUBAIM - PACATA.*

Cargo: Docente () Director/a () Sexo: M () F ()
Tiempo de servicio: 1 a 5 años () 6 a 10 años () Más de 10 años ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Estimado docente, lee los ítems y responde con objetividad, marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente; tu información es estrictamente con fines de investigación y tiene carácter confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Liderazgo

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Control		2	5	9	12	-
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeños			X		
2	En la IE las normas se aplican a todo el personal por igual		X			
3	El director orienta, supervisa y asesora la labor del personal de la institución	X				
4	El director es más un fiscalizador que un líder	X				
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento		X			
6	El director resuelve los problemas institucionales tonando en cuenta la opinión del personal de la institución				X	
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución				X	
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal, estado de los ambientes y enseres de la institución			X		
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.				X	
Habilidad relacional		1	6	12	4	-
10	El director participa y hace participe a todo el personal a los eventos institucionales		X			
11	El director propicia el buen trato en su institución			X		
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo		X			
13	El director se muestra seguro de sus acciones.			X		



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral	X				
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal			X		
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias			X		
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa				X	
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa		X			
Comunicación y organización		3	10	12	-	-
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa		X			
20	La toma de decisión en los procesos administrativos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos		X			
21	El tipo de comunicación del director es horizontal	X				
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado	X				
23	El director es más un planificador que un líder	X				
24	El director muestra capacidad de convocatoria		X			
25	El director se muestra como una persona servicial, comunicativa y asertiva			X		
26	El director sabe escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa			X		
27	El director respeta los acuerdos de reunión		X			
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución			X		
29	El director tiene una comunicación asertiva que alienta al logro de las metas			X		
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal		X			
Total general		6	22	33	16	-

Tomado de: Vila (2018)



Cuestionario: Gestión educativa

Datos informativos IEP N° 17839-SAN RAFAEL

Cargo: Docente (X)

Director/a ()

Sexo: M (X) F ()

Tiempo de servicio: 1 a 5 años ()

6 a 10 años (X)

Más de 10 años ()

Situación laboral: Nombrado ()

Contratado (X)

Estimado docente, lee los ítems y responde con objetividad, marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente; tu información es estrictamente con fines de investigación y tiene carácter confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Gestión educativa

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica		2	8	3	-	-
1	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoques de metodología que favorecen al aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes		X			
2	El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico	X				
3	El director solicita apoyo ante algún caso de mejora de los aprendizajes con equidad y calidad a través de acciones de monitoreo, apoyo externo de especialistas o asesoramiento pedagógico		X			
4	El director promueve y coordina la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas	X				
5	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo			X		
6	El director viabiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo		X			
7	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes		X			
Gestión institucional		2	10	6	-	-
8	Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a la iniciativa del grupo			X		
9	Las formas de organización y mecanismos de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por el director		X			



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna		X			
11	Los logros del equipo son compartidos por el director, asimismo, las estrategias de mejora del personal son compartidas por el equipo		X			
12	Los logros institucionales son compartidos y celebrados por todos los miembros de la institución	X				
13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución		X			
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativos			X		
15	El director es más un gestor que un líder		X			
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa	X				
Gestión administrativa		1	6	6	-	-
17	Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones			X		
18	El director fortalece la concreción del trabajo para desarrollar capacidades técnicas y asesorías necesarios para el crecimiento institucional		X			
19	El director retroalimenta a los procesos administrativos brindando asistencia técnica y asesoría necesarios para el desarrollo del año escolar.		X			
20	El director es más administrador que líder	X				
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos culturales, deportivos y recreativos que se imparten en la institución educativa			X		
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa generando efectividad de los procesos		X			
Total general		5	24	15	-	-

Tomado de: Vila (2018)



Cuestionario: Liderazgo del director

Datos informativos *J.E.P. N° 17839 - SAN RAFAEL*

Cargo: Docente () Director/a () Sexo: M () F ()
Tiempo de servicio: 1 a 5 años () 6 a 10 años () Más de 10 años ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Estimado docente, lee los ítems y responde con objetividad, marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente; tu información es estrictamente con fines de investigación y tiene carácter confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Liderazgo

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Control		2	4	9	8	-
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeños			X		
2	En la IE las normas se aplican a todo el personal por igual		X			
3	El director orienta, supervisa y asesora la labor del personal de la institución	X				
4	El director es más un fiscalizador que un líder	X				
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento				X	
6	El director resuelve los problemas institucionales tomando en cuenta la opinión del personal de la institución			X		
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución		X			
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal, estado de los ambientes y enseres de la institución			X		
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.				X	
Habilidad relacional		3	8	6	-	-
10	El director participa y hace participe a todo el personal a los eventos institucionales			X		
11	El director propicia el buen trato en su institución		X			
12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo		X			
13	El director se muestra seguro de sus acciones.	X				



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral		X			
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal	X				
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias	X				
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa		X			
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa			X		
Comunicación y organización		5	10	6		
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa			X		
20	La toma de decisión en los procesos administrativos e institucionales se resuelven tomando como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos		X			
21	El tipo de comunicación del director es horizontal	X				
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado		X			
23	El director es más un planificador que un líder	X				
24	El director muestra capacidad de convocatoria		X			
25	El director se muestra como una persona servicial, comunicativa y asertiva		X			
26	El director sabe escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros a tomar la iniciativa	X				
27	El director respeta los acuerdos de reunión			X		
28	El director se preocupa por cultivar la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución	X				
29	El director tiene una comunicación asertiva que alienta al logro de las metas		X			
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal	X				
Total general		10	22	21	8	-

Tomado de: Vila (2018)



Cuestionario: Gestión educativa

Datos informativos I.E.P. N° 16343 - PAGATA

Cargo: Docente (X) Director/a () Sexo: M () F (X)

Tiempo de servicio: 1 a 5 años () 6 a 10 años (X) Más de 10 años ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado (X)

Estimado docente, lee los ítems y responde con objetividad, marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente; tu información es estrictamente con fines de investigación y tiene carácter confidencial.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Gestión educativa

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica		3	4	6	-	-
1	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoques de metodología que favorecen al aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes	X				
2	El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico	X				
3	El director solicita apoyo ante algún caso de mejora de los aprendizajes con equidad y calidad a través de acciones de monitoreo, apoyo externo de especialistas o asesoramiento pedagógico	X				
4	El director promueve y coordinar la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas			X		
5	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo		X			
6	El director viabiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo		X			
7	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes			X		
Gestión institucional		2	6	9	-	-
8	Los directivos adoptan decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a la iniciativa del grupo			X		
9	Las formas de organización y mecanismos de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por el director		X			



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna			X		
11	Los logros del equipo son compartidos por el director, asimismo, las estrategias de mejora del personal son compartidas por el equipo		X			
12	Los logros institucionales son compartidos y celebrados por todos los miembros de la institución		X			
13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución	X				
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativos			X		
15	El director es más un gestor que un líder	X				
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa		X			
Gestión administrativa		2	6		4	
17	Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones		X			
18	El director fortalece la concreción del trabajo para desarrollar capacidades técnicas y asesorías necesarios para el crecimiento institucional	X				
19	El director retroalimenta a los procesos administrativos brindando asistencia técnica y asesoría necesarios para el desarrollo del año escolar.		X			
20	El director es más administrador que líder	X				
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos culturales, deportivos y recreativos que se imparten en la institución educativa				X	
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa generando efectividad de los procesos		X			
Total general		7	16	15	4	-

Tomado de: Vila (2018)

Anexo 4
Imágenes fotográficas

