

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



Tesis

**Gestión Educativa y Liderazgo Directivo en Instituciones
Educativas del Distrito de Tamburco, 2023**

Asesora:

Dra. Palomino Peralta Carmen

Autora:

Aroni Carrión Mariela

Para optar el Grado Académico de:
Maestro en Pedagogía en Educación Superior

Abancay – Apurímac - Perú

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 17/10/2025. HORA: 11:00 PM LUGAR: SALON DE GRADOS DE LA ESCUELA DE POSGRADO, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

PH.D ABBON ALEX VÁSQUEZ RAMÍREZ	PRESIDENTE
DR. ANGEL BENITO MOGROVEJO FLORES	PRIMER MIEMBRO
MAG. NILTON MALPARTIDA GUTIERREZ	SEGUNDO MIEMBRO

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 054-2025-UTEA-EPG-D, DE FECHA 13 DE OCTUBRE DEL 2025.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE TAMBURCO, 2023.


MAESTRANDO:

APELLIDOS Y NOMBRES	MAESTRIA.
ARONI CARRION MARIELA	PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **DIECISIETE (17)**.

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 123- 124.

ABANCA, 18 DE NOVIEMBRE DE 2025.


.....
PRESIDENTE
PH.D ABBON ALEX VÁSQUEZ RAMÍREZ


.....
PRIMER MIEMBRO
DR. ANGEL BENITO MOGROVEJO FLORES


.....
SEGUNDO MIEMBRO
MAG. NILTON MALPARTIDA GUTIERREZ

REPORTE DE SIMILITUD






10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  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.

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos del autor		
Apellidos y nombres	:	Aroni Carrión Mariela
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	46598504
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0007-7431-0510
Datos del asesor		
Apellidos y nombres	:	Palomino Peralta Carmen
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	31039253
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-0567-4907
Datos de la investigación		
Facultad	:	Post grado
Escuela profesional	:	Pedagogía en Educación Superior
Línea de investigación	:	Gestión de la calidad del aprendizaje
Rango de años en que se realizó la investigación	:	2023 al 2025
Fuente de financiamiento	:	Recursos propios
Porcentaje de similitud	:	10%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#_5.03.01

DEDICATORIA

A Dios por brindarme mucha salud y sabiduría en este proceso de formación profesional.

A mis padres, especialmente a mi hija Angie Luz, con mucho amor por brindarme su apoyo moral en los momentos más difíciles de esta valiosa experiencia profesional.

Mariela

AGRADECIMIENTOS

A los docentes del distrito de Tamburco por su valioso aporte en el desarrollo de la investigación.

A los docentes de post grado por su experiencia y profesionalismo.

Mariela

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue evaluar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en Instituciones educativas (IE) del distrito de Tamburco, 2023.

El estudio se clasificó como de tipo básico, con un enfoque correlacional y diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario, que fue debidamente validado por expertos y sometido a una prueba de confiabilidad, obteniendo valores satisfactorios de alfa de Cronbach. La muestra estuvo conformada por 92 docentes y directivos de diversas IE del distrito.

Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, con un coeficiente de correlación de 0,829. Esto indicó que un liderazgo directivo eficaz tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión educativa en las instituciones estudiadas.

El impacto de la investigación resalta la importancia de un liderazgo efectivo como factor clave para mejorar la calidad de la gestión educativa y concluye que, la correlación es positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo en los directores para optimizar la gestión educativa.

Palabras clave: Liderazgo, Eficiencia, desempeño, capacitación.

ABSTRACT

The overall objective of this research was to evaluate the relationship between educational management and leadership in educational institutions (EIs) in the Tamburco district in 2023.

The study was classified as basic research, with a correlational approach and a non-experimental design. A questionnaire was used, which was duly validated by experts and subjected to a reliability test, obtaining satisfactory Cronbach's alpha values. The sample consisted of 92 teachers and administrators from various EIs in the district.

The results showed a very strong positive correlation between educational management and leadership, with a correlation coefficient of 0.829. This indicated that effective leadership has a significant impact on improving educational management in the institutions studied.

The impact of this research highlights the importance of effective leadership as a key factor in improving the quality of educational management and concludes that the correlation between leadership and educational management is positive and significant, suggesting the need to strengthen leadership skills in principals to optimize educational management.

Keywords: Leadership, Efficiency, performance, training.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
REPORTE DE SIMILITUD	iii
METADATOS COMPLEMENTARIOS.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	16
ASPECTOS GENERALES	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Justificación de la Investigación	18
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.5. Delimitación de la Investigación.....	20
1.6. Limitaciones de la investigación.....	21
1.7. Viabilidad de la investigación.....	21
CAPÍTULO II	22

MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de investigaciones.....	22
2.2. Bases Teóricas.....	27
2.3. Hipótesis.....	36
2.4. Variables	36
2.5. Operacionalización de variables	37
2.6. Conceptualización de términos básicos	38
CAPÍTULO III.....	40
MARCO METODOLÓGICO	40
3.1. Alcance de la investigación.....	40
3.2. Diseño de estudio	40
3.3. Población y muestra	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	42
3.6 Procedimientos y métodos de análisis de datos	43
3.7.Aspectos éticos.....	44
CAPÍTULO IV.....	45
RESULTADOS.....	45
4.1. Del objetivo general. Resultados Bivariabes	45
4.2. De los objetivos específicos	50
CAPÍTULO V	58
DISCUSIÓN	58

5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta.....	58
5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes	59
5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes.....	59
5.4. Proposición de las implicancias del estudio.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión educativa	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable liderazgo directivo	37
Tabla 3 Población del estudio	41
Tabla 4 Muestra del estudio	42
Tabla 5 Prueba de normalidad de los datos.....	45
Tabla 6 Prueba de hipótesis general.....	46
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1.....	47
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 2.....	48
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 3.....	49
Tabla 10 Resultados sobre la gestión educativa.....	50
Tabla 11 Resultados sobre el liderazgo directivo	51
Tabla 12 Resultados sobre la gestión administrativa	52
Tabla 13 Resultados sobre la gestión pedagógica.....	53
Tabla 14 Resultados sobre la gestión de recursos humanos	54
Tabla 15 Resultados sobre la comunicación asertiva.....	55
Tabla 16 Resultados sobre la toma de decisiones	56
Tabla 17 Resultados sobre la visión estratégica.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Prueba de hipótesis general	46
Figura 2 Prueba de hipótesis específica 1	47
Figura 3 Prueba de hipótesis específica 2	48
Figura 4 Prueba de hipótesis específica 3	49
Figura 5 Resultados sobre la gestión educativa	50
Figura 6 Resultados sobre el liderazgo directivo	51
Figura 7 Resultados sobre la gestión administrativa.....	52
Figura 8 Resultados sobre la gestión pedagógica	53
Figura 9 Resultados sobre la gestión de recursos humanos	54
Figura 10 Resultados sobre la comunicación asertiva	55
Figura 11 Resultados sobre la toma de decisiones.....	56
Figura 12 Resultados sobre la visión estratégica	57

INTRODUCCIÓN

Esta investigación propone analizar cómo se vinculan la gestión educativa y el liderazgo ejercido por los directivos dentro de las IE del distrito de Tamburco durante el año 2023. En un escenario donde la calidad de la educación está estrechamente ligada a la capacidad de liderazgo y a una gestión eficaz, resulta esencial examinar la manera en que estos dos elementos interactúan y contribuyen al fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La gestión educativa abarca aspectos administrativos, pedagógicos y de recursos humanos, mientras que el liderazgo directivo influye en la toma de decisiones y en el ambiente escolar. Este estudio, con un enfoque correlacional y diseño no experimental, busca aportar información relevante que permita mejorar la gestión de las IE a través del fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los directores. Utilizando el cuestionario como herramienta principal de recolección de datos, se analiza cómo el liderazgo impacta en los diferentes aspectos de la gestión educativa.

Dichos aspectos contribuyen a la baja calidad educativa y limitan el aprovechamiento de los recursos disponibles. Cabe señalar que uno de los factores fundamentales que determina esta problemática es el escaso liderazgo que se ejerce desde los directores, quienes deberían ser profesionales proactivos, visionarios, y capaces de demostrar principios de flexibilidad y tolerancia. Este tipo de liderazgo es esencial para lograr los fines y metas estratégicas, ya que es a través de su gestión que se puede llevar a cabo en un entorno saludable para desarrollar lo académico y personal de los alumnos. Además, se observa un descuido en la programación

curricular, en la capacitación del personal en cuanto a metodologías de enseñanza, y en la elaboración de instrumentos de evaluación adecuados.

La investigación se llevó a cabo en el año 2024 en IE del distrito de Tamburco, provincia de Abancay, en el contexto del sistema educativo peruano. El estudio se enmarca dentro del campo de las ciencias de la educación, enfocado en mejorar la calidad del aprendizaje. Se empleó el enfoque cuantitativo para recolectar información mediante encuesta. La participación activa de docentes y estudiantes permitió obtener datos relevantes sobre la realidad escolar local.

La redacción del informe se presenta en cuatro capítulos. En el I capítulo se redactan los aspectos generales de la investigación. En el II capítulo se considera el marco teórico, tomando en cuenta los antecedentes, las respectivas bases teóricas más importantes para el estudio. En el III capítulo se expone la metodología utilizada para la investigación. En el IV capítulo los resultados y su respectiva discusión. Finalmente se redactaron las conclusiones, recomendaciones, las referencias y, finalmente los anexos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema

La investigación analiza cómo se vinculan la gestión educativa y el liderazgo de los directivos de las IE del distrito de Tamburco. en un escenario donde la calidad de la educación está estrechamente ligada a la capacidad de liderazgo y a una gestión eficaz, resulta esencial examinar la manera en que estos dos elementos interactúan y contribuyen al fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta relación también ha sido analizada a nivel mundial, se trata de una preocupación que estudia la calidad de la educación y el rendimiento de los sistemas educativos estrechamente vinculados a la eficacia de la gestión educativa y al liderazgo directivo. A pesar de su importancia, se enfrentan a múltiples desafíos a nivel mundial. Un desafío fundamental radica en la adaptación a un entorno educativo en constante evolución, caracterizado por avances tecnológicos, la demanda de equidad, la diversidad cultural y el requerimiento de hacer preparativos en los estudiantes para un mundo cambiante (Flores, 2021).

En este contexto, surge la imperante necesidad de investigar y comprender en profundidad los obstáculos y las oportunidades relacionados con la gestión educativa y el liderazgo directivo a escala global. Asuntos tales como la asignación de recursos, la formación y respaldo a los líderes educativos, la participación de la comunidad, y la evaluación de políticas y prácticas, representan cuestiones importantes que requieren un análisis más profundo y un enfoque interdisciplinario. El propósito de este estudio es contribuir al enriquecimiento del conocimiento sobre las mejores prácticas y estrategias que promuevan la mejora de una educación en gestión y el liderazgo directivo a nivel mundial,

lo cual tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación y en la preparación de las futuras generaciones para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio (Orellana, 2022).

En el marco de la realidad peruana, la gestión educativa y la dirección escolar se rigen como pilares esenciales para elevar los estándares de calidad en el ámbito educativo y alcanzar los objetivos de igualdad en el sistema de enseñanza. A pesar de los esfuerzos que se han desplegado en las últimas décadas con el fin de reformar y robustecer el sistema educativo en el Perú, subsisten desafíos notables en estas esferas. La asignación eficiente y el uso adecuado de los recursos en el ámbito educativo, el respaldo y capacitación de los líderes escolares, la implicación de la comunidad en la toma de decisiones, y la implementación de políticas y prácticas educativas eficaces son elementos de vital importancia que demandan un escrutinio profundo y la búsqueda de soluciones efectivas, con el fin de impulsar una calidad educativa y equidad en el país (García, 2021).

Este estudio se orienta a abordar estas problemáticas, al identificar los obstáculos específicos que enfrenta la gestión educativa y el liderazgo directivo en el contexto peruano. A través de un análisis exhaustivo y una exploración de las estrategias óptimas, su meta es contribuir al desarrollo de enfoques eficaces que consoliden la gestión y el liderazgo en el sistema educativo del Perú, con la finalidad de promover un sistema educativo más igualitario y de calidad que satisfaga las necesidades en constante cambio de los estudiantes y se adapte a los desafíos de la sociedad (Flores et al., 2022).

De igual forma, en las IE del distrito de Tamburco, se perciben diversas deficiencias que están directamente vinculadas a la gestión educativa. Estas problemáticas se deben en gran medida al poco apoyo recibido por parte del órgano intermedio de la provincia de Abancay, lo cual afecta áreas clave como la infraestructura, el mobiliario, la implementación de equipos tecnológicos, y el saneamiento del terreno, entre otros aspectos. Estos factores

impactan negativamente en el bien y fortalecimiento de los estudiantes. Además, se observa un descuido en la programación curricular, en la capacitación del personal en cuanto a metodologías de enseñanza, y en la elaboración de instrumentos de evaluación adecuados.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y el liderazgo directivo en Instituciones Educativas (IE) del distrito de Tamburco, 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión pedagógica y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023?
- ¿Cómo se presenta la gestión administrativa en las IE del distrito de Tamburco en el año 2023?
- ¿Cómo se presenta el liderazgo que ejercen los directivos de las IE del distrito de Tamburco en el año 2023?
- ¿Cómo se podría optimizar la gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

a. Conveniencia de la investigación

El estudio en el distrito de Tamburco resulta pertinente, ya que permite identificar los factores que inciden en la calidad del servicio educativo. Esta investigación busca optimizar

el uso de los recursos institucionales y fortalecer las prácticas pedagógicas mediante un liderazgo más efectivo, respondiendo así a las necesidades específicas de las IE locales.

b. Valor social de la investigación

Este estudio tiene un alto valor social, dado que visibiliza el rol que desempeñan los directores en la gestión escolar y promueve una reflexión colectiva sobre la corresponsabilidad educativa. Sus hallazgos beneficiarán a toda la comunidad educativa docentes, estudiantes, familias y autoridades al brindar información clara sobre las condiciones de liderazgo escolar, fomentando una participación más activa y coordinada entre escuela y familia en favor de una educación integral.

c. Implicancias prácticas de la investigación

Los datos encontrados permitirán diseñar programas de formación y actualización para los que dirigen y son líderes en educación, orientados a fortalecer su capacidad de gestión. A nivel práctico, los datos servirán como base para implementar políticas educativas contextualizadas, mejorar el rendimiento institucional y apoyar la toma de decisiones estratégicas en la administración educativa del distrito.

d. Valor teórico de la investigación

Teóricamente, el estudio contribuirá a enriquecer la base conceptual sobre liderazgo y gestionar la educación a nivel distrital, ofreciendo nuevas perspectivas sobre la relación entre prácticas directivas y calidad educativa. Aportará referencias contrastadas provenientes de fuentes académicas y científicas, ampliando la comprensión de las variables en estudio y fortaleciendo el marco teórico que sustenta futuras investigaciones.

e. Utilidad metodológica de la investigación

Metodológicamente, el estudio representa un aporte valioso a través del uso de los instrumentos claramente definidos, como cuestionarios validados, útiles para evaluar el impacto del liderazgo en la gestión educativa. Su estructura y rigurosidad servirán de modelo

para estudios posteriores, facilitando tanto la replicación como el diseño de intervenciones en el ámbito escolar.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la Gestión educativa y el liderazgo directivo en Instituciones Educativas (IE) del distrito de Tamburco, 2023.

b. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023.
- Identificar la situación de la gestión administrativa en las IE del distrito de Tamburco durante el año 2023.
- Identificar la situación del liderazgo que ejercen los directivos en las IE del distrito de Tamburco en el año 2023.
- Proponer estrategias para optimizar la gestión administrativa y el liderazgo directivo en las IE del distrito de Tamburco durante el año 2023.

1.5. Delimitación de la Investigación

a. Espacial

Se llevó a cabo en las IE del Distrito de Tamburco, ubicado en la provincia de Abancay, región Apurímac. Se seleccionarán diversas IE públicas del distrito, considerando su diversidad en tamaño, infraestructura y población estudiantil.

b. Temporal

El estudio se desarrolló durante el año 2024 y parte del 2025, abarcando un periodo de 4 meses para recolectar datos, analizar y presentar resultados. El marco temporal permitió obtener una visión actualizada sobre gestionar la educación y sobre el líder directivo en las instituciones de la región

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las limitantes más frecuentes fue la resistencia de los profesores a tener que responder el cuestionario, siempre su idea fue como que se le está evaluando, sin embargo, con las explicaciones del caso accedieron a brindar la información.

1.7. Viabilidad de la investigación

Se consideró viable la investigación porque se contó con los recursos económicos, humanos y logística para cumplir con cada acción prevista para desarrollar el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigaciones

a. Contexto nacional

Alonso et al. (2023) realizaron el estudio “El liderazgo directivo y el proceso educativo”. El objetivo fue examinar el liderazgo administrativo en el ámbito educativo a través de una revisión sistemática de investigaciones de los últimos 5 años, basándose en artículos científicos. Se observó que a medida que los directivos adquieren más conocimiento y experiencia, su habilidad de liderazgo y gestión se incrementa. En resumen, se establece que el liderazgo administrativo desempeña un papel importante en la dirección de organizaciones y profesores, ya que busca estimular a los profesionales, hacerles seguimiento y sobre todo evaluar su conocimiento y desempeño.

Mejía (2021) realizó el estudio: “Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular”. La presente investigación se enfoca en un nivel correlacional de tipo aplicada y adopta un diseño que no realiza experimentos, además el corte fue transeccional, centrado en cuantificar los datos y con una metodología que inicia con una hipótesis, el fin fue relacionar la gestión de la educación y el líder transformacional del directivo en la IE N.º 2076. Se planteó una hipótesis general que sugirió una correlación positiva alta de Pearson = 0.794 entre las variables gestión educativa y liderazgo transformacional. La primera hipótesis específica demostró una correlación alta de Pearson = 0.681 entre las variables gestión pedagógica y liderazgo transformacional. En relación a la segunda hipótesis, se halló una relación directa con un valor de 0,697, explicando alta correlación entre hacer gestión en la administración con el tipo de líder transformacional. Además, en la hipótesis tres se evidencia también una alta relación cuyo valor fue 0.811 entre los temas investigados.

Sánchez y Delgado (2020) realizaron la investigación “Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las IE”. El propósito fue establecer una conexión entre gestionar la educación con el desarrollo del aprender. Corresponde a un estudio descriptiva y correlacional. La muestra estuvo compuesta por información científica de distintos lugares y estandarizados previa evaluación, para el recojo de los datos se tuvo en cuenta una guía de análisis. Los resultados precisaron que el 60% de los estudios se centraban en distintas formas de gestionar la educación y que fueron medios de mejora educativa. Estas investigaciones afirmaron que gestionar la educación cumple un papel positivo y significativo en las IE, contribuyendo a la obtención de resultados superiores con recursos limitados y en menos tiempo, lo que se traduce en un servicio de buena calidad para los alumnos. Además, el 40% destaca que el trabajo docente de alta calidad es un factor fundamental para el logro educativo, ya que los docentes realizan sus actividades con la finalidad de que el estudiante mejore su aprendizaje.

Apaza (2022) realizó el estudio “La gestión educativa como factor de calidad en las IE públicas”. El propósito principal de este trabajo consiste en exponer el tema de gestionar educativamente como un elemento fundamental para lograr la excelencia en el ámbito educativo. Se trata de una investigación de tipo descriptivo que se enfoca en la caracterización de la gestión llevada a cabo por el director de la Institución Educativa. Los resultados obtenidos indican que la gestión del director puede considerarse como poco eficaz. En resumen, los 3 componentes de gestionar se utilizan para hacer un análisis de como marcha una IE., y la eficiencia, comprendida como la capacidad de ajustarse a un propósito, tiene como objetivo otorgar autonomía y empoderamiento al director con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Pérez (2022) su estudio fue "El liderazgo y la gestión del director" tuvo como fin encontrar la correlación sobre los temas estudiados en los directores escolares. El enfoque

buscó procesar datos y de forma deductiva extraer conclusiones que demuestren la correlación, se aplicó a 65 docentes un cuestionario. Los hallazgos identificaron tres categorías clave en los discursos: el rol del director, el líder directivo en el trabajo educativo y la relevancia del líder directivo en las acciones que cumple el director. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión directiva ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$, $Rho=0.67$), lo que permitió concluir que el liderazgo del director mejora la gestión escolar.

Alvarez (2019) realizó el estudio “Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres”. El estudio tuvo como fin principal encontrar el nivel de asociación entre la capacidad que demuestra un director frente a las acciones educativas que se deben cumplir en una IE. Se consideró un trabajo cuantitativo, además se buscó relación entre los temas, no se realizaron experimentos y los datos se recogieron por única vez. La muestra, no probabilística, estuvo compuesta por 32 profesores a quienes se aplicaron cuestionarios sobre habilidad directiva y gestionar la educación mediante la técnica de encuesta. Los valores obtenidos evidenciaron relación valiosa entre ambos temas, con un valor de correlación de Spearman de 0.847 ($p < 0.05$), concluyendo que el desarrollo de habilidades directivas contribuye a una mejor gestión educativa.

Mayta, (2022) realizó la investigación “Liderazgo directivo y gestión pedagógica en IE de la unidad de gestión educativa Local 06”. El objetivo fue determinar la relación entre las variables. El estudio trabajó dentro de un enfoque de cuantificación de datos, utilizó un diseño que no generó experimentos y su alcance fue descriptivo-correlacional. Se aplicó cuestionarios a 116 colaboradores de la educación, seleccionados de una población de 6,181 maestros de los niveles inicial, primaria y secundaria. Los resultados indicaron que el 35.3% de los docentes calificaron al líder directivo como malo, el 36.2% como regular, y el 28.4%

como bueno. La evaluación de inferencias se realizó con el coeficiente de Spearman, evidenció una correlación positiva ($Rho = 0.188$) entre las variables, con un nivel de confianza de 0.05. Se concluye que el líder directivo está fuertemente relacionado con la actividad de gestionar la educación en una IE.

b. Contexto internacional

Barba y Delgado (2021) realizaron el estudio “Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa”. Ecuador. Se estudió la relación existente entre un líder directivo y su correspondiente gestión escolar, y cómo esto incide en la calidad de la educación en las escuelas públicas del Distrito Metropolitano de Quito. Este estudio se enmarca en el paradigma positivista y utiliza un enfoque que permitió cuantificar los datos describiendo y relacionando los resultados. La investigación de campo sustentará la exploración, y se espera que la muestra incluya las 217 IE fiscales, así como el número correspondiente de directores y una muestra de 374 docentes.

Maya et al. (2019) realizaron el estudio: “Liderazgo Directivo y Educación de Calidad, Venezuela”. El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre el liderazgo de los directores y la consecución de una educación de alta calidad. Se utilizó una metodología correlacional transaccional con un diseño de campo no experimental. La investigación se llevó a cabo mediante un cuestionario aplicado a 56 docentes. Los valores muestran una asociación positiva significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, $Rho = 0.768$) entre el líder directivo y una adecuada educación, aunque de magnitud moderada. Se concluye que un liderazgo directivo con afecto, con asertividad, que entiende a sus trabajadores y participa, involucra activamente al personal en la planificación, es un factor esencial para alcanzar una educación de calidad. Por el contrario, cuando se emplean otros estilos de liderazgo, la gestión educativa se aleja de los estándares de excelencia esperados.

De la Cruz (2020) llevó a cabo el estudio “La gestión escolar y la calidad educativa en las IE de nivel básico. Ecuador”. El presente estudio tiene como objetivo encontrar la asociación entre gestionar la escuela con la calidad de educación en instituciones elementales de la parroquia Cumbe. Se empleó una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional, y la muestra estuvo conformada por 16 directivos. Los valores encontrados indican una asociación regular a fuerte, directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que implica que gestionar la escuela de forma asertiva implica tener una mejor percepción de la calidad educativa. Se concluye que una mejora en la gestión escolar tiene un impacto directo en la calidad de la educación.

Chachipanta et al. (2022) realizaron el estudio “La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa 11 de octubre. Ecuador. El estudio consideró como fin la relación de gestionar la educación con el líder que organiza la institución. La investigación, de tipo descriptiva no experimental, empleó métodos inductivo-deductivos, de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 134 colaboradores y se utilizó un cuestionario para recopilar datos. Los valores encontrados exponen un coeficiente de 0,567 entre gestionar la educación con el líder que organiza y esto permite mejorar los procesos educativos y fomentar un ambiente positivo para los docentes y directivos.

Ferreira (2021) realizó la investigación “El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Colombia”. El objetivo fue relacionar el trabajo del líder con la acción escolar del director. Se considera como un estudio que no realizó experimentos y con enfoque cuantitativo, 78 fueron los participantes que respondieron el cuestionario. Los resultados indican una conexión regular y valiosa ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$, $Rho=0.675$) entre el líder que dirige y el trabajo escolar, finaliza que un buen líder pedagógico mejora los resultados académicos y la calidad educativa.

c. Contexto Local

Hilares (2021) realizó el estudio “Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa N° 54005 de Miguel Grau de Abancay, 2019”. Su finalidad fue encontrar la conexión del líder que dirige y el trabajo pedagógico. Utilizando un diseño correlacional no experimental, se aplicó un cuestionario a 40 docentes. Los valores evaluados con el Coeficiente de Correlación de Spearman, revelaron un porcentaje de 97.1% entre ambos temas. Se concluye que se tiene una relación valiosa, lo que resalta la importancia del liderazgo directivo en la mejora de la gestión pedagógica.

Urpi (2025) Desarrolló la investigación “Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Abancay Apurímac”. El propósito fue encontrar las conexiones existentes entre un líder que dirige y el trabajo que realiza a nivel de gestión pedagógica. Se tuvo en cuenta un enfoque que permitió cuantificar los datos de forma sistemática, además no llevó a cabo la intervención de variables y el alcance fue correlacional, se consideró una muestra de 48 docentes. Los datos se recolectaron mediante encuestas validadas y confiables, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.829 y 0.896. Los resultados mostraron que el 50% de los profesores percibieron que el líder directivo se ubica en un nivel medio y el 56% percibe un alto nivel de gestión pedagógica. La conclusión principal fue que se evidencia una asociación directa regular entre ambas variables ($Rho = 0.550$), confirmando que un liderazgo eficaz mejora la gestión pedagógica y, en consecuencia, el rendimiento académico de los estudiantes.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión educativa

El tema de estudio se basa en la teoría de la “gestión de la educación”, defendido por Taylor Frederick (1875), autor conocido por su trabajo en teoría de la gestión educativa. Su

teoría se centra en la aplicación de los principios de gestión en el contexto de las IE. Además, la teoría de la educación es un ámbito multidisciplinario que se enfoca en examinar las acciones que se cumplen para enseñar y aprender, así como en comprender cómo la educación influye en la sociedad. Se apoya en diversas disciplinas, como la psicología, la filosofía, la sociología y la pedagogía, además toma en cuenta como dimensiones a la gestión administrativa, comunitaria, pedagógica, institucional, captación de recursos humanos, equipamiento, infraestructura y las instituciones aliadas. Cada uno de estos componentes permiten lograr la adquisición de conocimientos y competencias por parte de las personas y el impacto que la educación tiene en la formación de individuos y comunidades (Cárdenas et al., 2022).

Asimismo, Cárdenas et al. (2022) indica que gestionar en educación comprende tener en cuenta un conjunto de estrategias y procedimientos empleados en la administración y dirección de IE, con el propósito de asegurar un entorno de aprendizaje que sea tanto efectivo como eficaz. Este ámbito se enfoca en aspectos críticos tales como el plan estratégico, la asignación de recursos, la toma de decisiones, el examen de un programa y la supervisión de personal. La gestión educativa juega un rol esencial en desarrollar el tema educativo, en la promoción de la equidad y en el logro de los objetivos educativos de una institución o sistema.

Uno de los componentes centrales en gestionar la educación es la creación y ejecución de políticas educativas que orienten el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. Esto comprende la conceptualización de metas y objetivos educativos, la asignación de recursos financieros y humanos, la implementación de programas curriculares, y la medición y evaluación del progreso hacia dichos objetivos. La gestión educativa también se responsabiliza de establecer mecanismos de responsabilidad y de garantizar la transparencia en tomar una decisión a nivel de la IE y la comunidad correspondiente (Cruzata, 2022).

Además, la gestión educativa valora la relevancia del participar en las actividades de interés, incluyendo profesores, alumnos, PPF y la comunidad en su totalidad. Promueve la colaboración y la comunicación efectiva con el fin de crear un ambiente de aprendizaje enriquecedor. En resumen, la gestión educativa es imprescindible para el funcionamiento adecuado de instituciones y sistemas educativos y para lograr una calidad educativa (Cruzata, 2022).

Características de la gestión educativa:

Farfán (2019) precisa las siguientes características de una gestión educativa:

- La planificación y estructuración de estrategias para alcanzar metas educativas específicas es un componente esencial.
- Se requiere la toma de decisiones bien fundamentadas con el propósito de levantar la calidad educativa.
- La gestión educativa busca la utilización eficaz de los recursos disponibles, como el tiempo, el personal y los fondos.
- La evaluación continua incluye la medición y el seguimiento del desempeño educativo para efectuar ajustes y mejoras.
- La gestión educativa debe ser adaptable para responder a las modificaciones en la sociedad y la tecnología.

Importancia de la gestión educativa:

Farfán (2019) de igual forma, refiere a la relevancia que considera la acción de gestionar la educación:

- Contribuye al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.
- Facilita el aumento del desempeño y el éxito de los estudiantes.
- Permite una gestión eficaz de los recursos disponibles en las IE.
- Promueve el ingreso de los alumnos en condiciones iguales al sistema educativo.

- Tiene el potencial de impulsar el desarrollo socioeconómico de una sociedad.
- Contribuye a mejorar de forma íntegra al individuo y los otros componentes de la institución.

Considerando la teoría de Taylor Frederick (1875) sobre gestión educativa citado por Cárdenas et al. (2022) se consideran las dimensiones más relevantes siguientes:

2.2.1.1. Gestión administrativa

Se rige como un elemento esencial en la eficaz organización y supervisión de las operaciones llevadas a cabo por una empresa u organización. Engloba la planificación, coordinación, supervisión y regulación de los recursos y procesos requeridos para alcanzar los fines previamente establecidos. Los especialistas en gestión administrativa desempeñan un rol de importancia vital en tomar una decisión estratégica, la asignación de recurso, la dirección del personal y la implantación de políticas y procedimientos que aseguran el funcionamiento eficiente de una entidad (Cárdenas et al., 2022).

Un componente central de la gestión administrativa radica en la planificación, que implica la delineación de objetivos y metas, la formulación de estrategias y planes de acción, así como la entrega de un medio financiero y humano para lograr dichos objetivos. Asimismo, la gestión administrativa presta atención constante a la supervisión y control, garantizando que las operaciones sigan el curso establecido y efectuando ajustes cuando sea necesario para lograr la máxima eficacia y efectividad (Cárdenas et al., 2022).

La gestión administrativa abarca una diversidad de funciones, entre las que se incluyen la gestión de recursos humanos, la administración financiera, la dirección de proyectos, la gestión de abastecimientos y la gestión de la calidad, entre otras. En resumen, desempeña un papel imprescindible en toda organización, al contribuir a asegurar el aprovechamiento óptimo de los recursos y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad (Cárdenas et al., 2022).

2.2.1.2. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica se refiere a un enfoque de dirección y supervisión dentro del ámbito educativo que se centra en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque no solo se ocupa de la gestión administrativa de una institución educativa, como la asignación de recursos o la planificación, sino que también se enfoca en cómo se desarrollan las actividades pedagógicas. Los responsables de la gestión pedagógica, como directores escolares o coordinadores académicos, trabajan en estrecha colaboración con los docentes para asegurar que las acciones de educación sean claras y estén en línea con los objetivos educativos (Cárdenas et al., 2022).

Uno de los componentes fundamentales de la gestión pedagógica es la evaluación y mejora continua del proceso de enseñar y aprender. Esto implica seguir los resultados académicos de los estudiantes, la revisión de métodos de enseñanza, la implementación de estrategias de apoyo a los docentes y la adaptación de planes de estudio para satisfacer las necesidades de los alumnos. La gestión pedagógica busca promover la innovación en el tema educativa y generar confianza en los alumnos sobre el desarrollo de sus habilidades y conocimientos fundamentales para que se muestren exitosos en la vida (Cárdenas et al., 2022).

2.2.1.3. Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos ocupa un papel de vital importancia en las estructuras organizativas al ser responsable de la administración y dirección de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente. Este ámbito implica actividades como la contratación, formación, desarrollo, valoración y supervisión del rendimiento del personal, además de fomentar un contexto de trabajo saludable y el cumplimiento de las regulaciones laborales y políticas internas. Los

profesionales de recursos humanos desempeñan una función esencial en la planificación de estrategia y en la gestión del personal, contribuyendo al éxito de la organización a largo plazo (Armijos et al., 2019).

Un elemento esencial en la gestión de personas se encuentra en el proceso de escoger y contratar al empleado, que abarca la identificación de las necesidades de la organización en términos de habilidades y experiencia, la atracción de candidatos cualificados, su evaluación y la toma de decisiones de contratación. Además, la capacitación y desarrollo del personal son de importancia primordial, permitiendo el fortalecimiento de habilidades y conocimientos para que los empleados puedan contribuir más eficazmente a los objetivos de la entidad. La gestión de recursos humanos también se encarga de la evaluación del desempeño, la resolución de conflictos laborales y la gestión de la compensación y los beneficios para los empleados (Armijos et al., 2019).

2.2.2. Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es un estilo de liderazgo que se caracteriza por su enfoque en la toma de decisiones firmes y la supervisión activa de un equipo o una organización. Se fundamenta en la Teoría del Camino-Meta desarrollada por Robert House en 1971. Los líderes directivos asumen un papel central en la toma de decisiones estratégicas y operativas, estableciendo una dirección clara y proporcionando una estructura organizativa sólida. Esta forma de liderar es especialmente eficaz en situaciones donde se necesita una respuesta rápida y decisiva, como en momentos de crisis o cambios significativos en el entorno institucional (Rosales et al., 2022).

En el liderazgo directivo, el líder es a menudo percibido como el punto focal de autoridad y toma de decisiones. Su papel implica establecer objetivos y metas concretas, diseñar planes de acción detallados y asignar tareas específicas a los miembros del equipo.

Además, los líderes directivos supervisan estrechamente el progreso y se aseguran de que se cumplan los estándares de desempeño predefinidos. Esta forma de liderazgo se considera bueno en organizaciones donde se requiere un alto grado de control y orientación para alcanzar los objetivos, por ejemplo, las entidades educativas donde se trabaja con personas de características diferentes (Rosales et al., 2022).

Sin embargo, el liderazgo directivo también puede tener desafíos, ya que puede limitar su integración e innovación del trabajador. Los miembros del equipo pueden sentirse menos empoderados y menos propensos a aportar nuevas ideas. Por lo tanto, es importante que los líderes directivos equilibren su enfoque con la apertura a la retroalimentación y la colaboración, lo que puede ayudar a fomentar un ambiente de trabajo más innovador y motivador dentro de la entidad de educación (Rosales et al., 2022).

Cabe mencionar que un liderazgo directivo según Soto (2019) el liderazgo directivo hace referencia a un trabajo vinculado con la comunicación asertiva, la toma de decisiones oportunas y debe tener una visión estratégica para poder enfrentar los retos que se presente en la gestión correspondiente.

2.2.2.1. Comunicación asertiva

Se refiere a un método de interacción en el cual se expresan opiniones, necesidades y deseos de manera clara y directa, evitando la agresión o la pasividad en el proceso comunicativo. En otras palabras, implica comunicar pensamientos y emociones de forma firme, pero sin dañar a los demás ni adoptar una actitud sumisa en la comunicación. Este enfoque se basa en la sinceridad, la empatía y la autenticidad, y desempeña un papel importante en las relaciones saludables y en la resolución de conflictos (Bernal A. et al., 2022).

Un aspecto esencial de comunicarse en forma asertiva es la capacidad de manifestar de manera específica y sin culpabilizar a los demás los propios sentimientos, pensamientos y necesidades. Además, implica una escucha activa, demostrando un interés genuino en el punto de vista y las necesidades de los otros. En última instancia, la comunicación asertiva procura obtener que las acciones vayan en equilibrio, principalmente el tema de derecho y respeto de los demás, creando un entorno de comunicación que promueva la apertura y la construcción conjunta de soluciones. La comunicación asertiva se revela de gran utilidad en situaciones de conflicto, ya que permite abordar problemas y desacuerdos de manera efectiva sin recurrir a la agresión verbal o a la evitación pasiva. En lugar de atacar o retirarse, aquellos que emplean la comunicación asertiva buscan encontrar soluciones que beneficien a ambas partes y colaboran en la resolución de problemas. Este enfoque fomenta conexiones buenas y constructivas en el contexto individual como profesional, y busca mejorar el clima institucional (Bernal A. et al., 2022).

2.2.2.2. Toma de decisiones

La toma de decisiones desempeña un papel esencial tanto en la vida cotidiana como en la administración de organizaciones. En esencia, este proceso implica seleccionar una opción entre varias disponibles con el propósito de lograr un objetivo específico o resolver un problema. Puede llevarse a cabo de manera individual o colectiva y se basa en la evaluación de información, la consideración de alternativas y la elección de la opción que se perciba como la más adecuada de varias opciones (Rodríguez, 2018).

Usualmente, la actividad de tomar decisiones comienza con la identificación de un desafío o una oportunidad que requiere una acción. A continuación, se procede a recopilar datos relevantes y analizar las distintas soluciones o cursos de acción disponibles. Este análisis implica sopesar lo bueno y lo malo de cada opción, así como prever las posibles consecuencias tanto a corto como a largo plazo. Una vez que se han considerado

exhaustivamente todos los elementos, se opta por la alternativa que se percibe como la más beneficiosa o apropiada (Rodríguez, 2018).

La toma de decisiones está sujeta a una variedad de factores que pueden influir en el proceso, incluyendo valores personales, experiencias previas, presiones externas y la disponibilidad de información. Es un proceso continuo y adaptable, ya que las decisiones pueden ser revisadas y ajustadas a medida que se obtiene nueva información o cambian las circunstancias. La capacidad de tomar decisiones efectivas es esencial para la resolución de problemas, la gestión eficiente y el logro de objetivos, tanto a nivel individual como en el contexto organizacional (Rodríguez, 2018).

2.2.2.3. Visión estratégica

La visión estratégica es un concepto clave en la gestión y el liderazgo de organizaciones. Se refiere a la habilidad del líder o equipo directivo para concebir y comunicar una imagen clara y a largo plazo del futuro deseado de la entidad. Esta observación se fundamenta en la identificación de metas y objetivos estratégicos que guiarán las acciones y decisiones de la institución en el futuro. La visión estratégica brinda dirección y propósito a la organización, al tiempo que establece un rumbo a seguir para alcanzar el éxito en un período prolongado o determinado (Jaya et al., 2018).

Para desarrollar una visión estratégica efectiva, los líderes deben considerar tanto el entorno interno como el externo de la organización. Esto implica un entendimiento a fondo de los medios y habilidades de la institución, así como de las tendencias y retos en el mercado. La visión estratégica también debe ser inspiradora y motivadora, capaz de movilizar a los empleados hacia un objetivo común y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización (Jaya et al., 2018).

La visión estratégica es una guía para tomar una decisión y la formular una estrategia a largo plazo. Ayuda a la organización a adaptarse a un entorno en constante cambio y a mantener un enfoque en sus metas a largo plazo, en lugar de dejarse llevar por la urgencia de cuestiones a corto plazo. En resumen, la visión estratégica es una herramienta para establecer un rumbo claro y motivador para la organización y para el éxito a largo plazo (Jaya et al., 2018).

2.3. Hipótesis

a. General

La Gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en Instituciones educativas (IE) del distrito de Tamburco, 2023.

b. Específicas

- Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023.
- Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023.
- Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023

Los demás objetivos propuestos son descriptivos, por ende, no requiere la formulación de una hipótesis por la naturaleza observacional que tienen los objetivos

2.4. Variables

- a. Para la investigación se considera como variable 1 la gestión educativa.
- b. Como variable 2 de la investigación se considera al liderazgo directivo

Los respectivos indicadores por dimensiones, se considera en la siguiente tabla:

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
La gestión educativa comprende la planificación, estructuración y guía de instituciones y sistemas educativos con el propósito de garantizar una enseñanza eficaz y el logro de metas educativas, abarcando la toma de decisiones, la distribución de recursos y la supervisión de programas y empleados.	La variable tomará en cuenta las dimensiones de gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión de recursos humanos. Cada dimensión a su vez será medida a partir de sus indicadores que serán considerados en el instrumento correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión administrativa • Gestión pedagógica • Gestión de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Retención estudiantil • Asignación de recursos • Respuesta a los padres de familia • Cumplimiento de objetivos previstos • Instrumentos de gestión • Participación en actividades curriculares • Desarrollo de competencias • Evaluación curricular • Clima laboral • Acompañamiento pedagógico • Incentivo laboral • Retención del personal • Capacitación del personal • Clima laboral • Inducción laboral 	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>

Nota. Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
El liderazgo directivo implica la capacidad de un líder para guiar y dirigir a un equipo o una organización hacia la consecución de objetivos, tomando decisiones, estableciendo metas y brindando dirección y orientación efectiva. Este estilo de liderazgo se centra en la toma de decisiones claras, la comunicación eficiente y la supervisión activa de tareas y personas.	El liderazgo directivo será medido a través de las dimensiones de comunicación asertiva, toma de decisiones y visión estratégica. Cada dimensión a su vez será medida a partir de sus indicadores que serán considerados en el instrumento correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Toma de decisiones • Visión estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Expresión de necesidades • Comunicación abierta • Manejo de conflictos • Demostración de empatía • Evaluación de riesgos • Plazos y seguimiento • Identificación de debilidades • Asignación de responsabilidades • Evaluación de resultados • Declaración de la misión y visión 	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>

- Objetivos estratégicos
 - Dirección para el cumplimiento de metas
 - Innovación educativa
 - Alianzas estratégicas
-

Nota. Elaboración propia

2.6. Conceptualización de términos básicos

Planificación Educativa. implica el proceso de establecer metas, objetivos y estrategias destinadas a la mejora continua de la educación, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las necesidades institucionales (Carriazo et al., 2020).

Evaluación Educativa. se refiere a recopilar y analizar información con el fin de medir el avance y el logro de los objetivos educativos, permitiendo la toma de decisiones fundamentadas para mejorar una educación de calidad (Bravo, 2025).

El Liderazgo Educativo. representa la habilidad de un director, líder escolar o supervisor para ejercer incidencia en el trabajo del docente, el personal y los estudiantes, promoviendo aprendizajes (Rosales et al., 2022).

Las Políticas Educativas. comprenden el conjunto de pautas y regulaciones establecidas por el gobierno o las autoridades educativas para orientar la operación y la calidad de las IE en una nación o región (Ostos, 2021).

La Gestión del Talento. Implica el proceso de captación, desarrollo, evaluación y retención de docentes altamente cualificados, con el propósito de mejorar el trabajo de enseñar y aprender (Castro y Delgado, 2020).

Visión Estratégica. se refiere a la aptitud de un líder para establecer una dirección a largo plazo y clara para la organización, inspirando a los demás a seguir ese camino (Palacios, 2020).

La Comunicación Efectiva. es la destreza de transmitir de forma clara y persuasiva ideas y metas, promoviendo la comprensión y la colaboración dentro del equipo (Petrone, 2021).

Toma de Decisiones. abarca el procedimiento de seleccionar entre múltiples opciones disponibles y actuar con confianza y responsabilidad, fundamentado en datos y análisis (Nuñez, 2021).

Gestión Pedagógica. Está referido a los procesos que se deben cumplir dentro de la pedagogía de la educación para favorecer la construcción de los aprendizajes en los estudiantes (Pesantez y Cordero, 2023)

Empatía. se traduce en la capacidad de comprender y demostrar consideración por las necesidades, emociones y perspectivas de los miembros del equipo, fomentando relaciones de confianza (Castro y Delgado, 2020).

Delegación. se refiere a asignar responsabilidades a los integrantes del equipo, promoviendo la eficacia y el desarrollo profesional en una institución determinada (Cutipa, 2022).

Motivación. son habilidades que permiten inspirar y estimular a otros a alcanzar su máximo potencial y a esforzarse por el éxito de la organización (Gonzales, 2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Alcance de la investigación

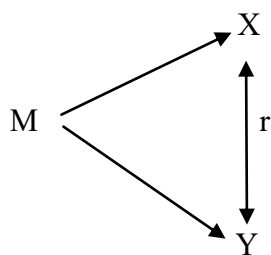
La investigación estuvo centrada dentro del tipo básico. Al respecto, Holgado et al. (2022) precisaron que el estudio busca nutrir de información relevante con la finalidad de comprender mejor los temas investigados, sin necesidad de solucionar un problema.

Además, el nivel de la investigación correspondió al correlacional. En este sentido, Holgado et al. (2022) indicaron que los estudios correlacionales solo buscaban encontrar el nivel de coordinación entre dos variables, es decir, el nivel de acercamiento que ambas realizaban, sin que existiera independencia ni dependencia de las variables.

3.2. Diseño de estudio

Se consideró como diseño al no experimental. Sobre este diseño, Calle (2023) indica que un estudio no experimental se define porque no interviene en las variables.

El esquema correspondiente a la investigación es:



Donde:

M = Muestra

r = relación

X= Variable gestión educativa

Y=Variable liderazgo directivo

3.3. Población y muestra

Población:

Se conformó la población con la participación de 120 docentes de las diferentes IE del distrito de Tamburco. Sobre la población de estudio, Ruiz y Valenzuela (2022)

consideran como el grupo de elementos que demuestran condiciones y brindan información pertinente.

Tabla 3
Población del estudio

Institución Educativa	Inicial	Primaria	Secundaria	Total.
Micaela Bastidas	6	12	15	33
San Antonio	2	6	9	17
Señor Exaltación	2	15	0	17
Solano	0	0	38	38
Angelitos	6	0	0	6
Miraflores	4	0	0	4
Bancapata	5	0	0	5
Total	25	33	62	120

Nota. Planilla de remuneraciones

Muestra:

Se trabajó con una muestra de 92 docentes. Ruiz y Valenzuela (2022) indican que una muestra es una parte de la población que se extrae de manera representativa para recoger información.

Para obtener la muestra se realizaron cálculos a partir de la fórmula que corresponde a una población finita, en la forma siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1)e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 120}{(120-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{115,248}{0,2975 + 0,9604}$$

$$n = \frac{15,8416}{1,2579}$$

$$n = 92$$

Tabla 4
Muestra del estudio

Institución Educativa	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	Total.
Micaela Bastidas	4	10	12	26
San Antonio	1	3	6	10
Señor Exaltación	1	12	0	13
Solano	0	0	30	30
Angelitos	5	0	0	5
Miraflores	4	0	0	4
Bancapata	4	0	0	4
Total	19	25	48	92

Nota. Elaboración propia

Muestreo:

Correspondió al tipo probabilístico, porque se consideró la estadística para obtener la muestra correspondiente, la selección se efectuó a través de la técnica del azar. Salusplay (2023) precisa que un muestreo probabilístico se refiere a la forma de calcular una muestra teniendo en cuenta la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El recojo de los datos pertinentes se realizó a partir del uso de la encuesta y su respectivo cuestionario. Sobre la encuesta, Campos (2019) manifiesta que constituye una forma de obtener información de los colaboradores a través de la formulación de preguntas abiertas o cerradas, con alternativas ordinales o nominales. Del mismo modo el acopio de la información pertinente se efectuó a partir del uso del instrumento llamado cuestionario. García et al. (2022) define al cuestionario como el documento que contiene preguntas con alternativas de opinión que pueden ser nominales u ordinales, permiten recoger la opinión de manera directa de los colaboradores.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Antes de aplicar el cuestionario, se llevó a cabo una validación por parte de tres expertos que con conocimientos en metodología de investigación y en el área de estudio. Por otro

lado, se llevó a cabo una evaluación piloto para obtener la confiabilidad del cuestionario a través del uso del coeficiente Alfa de Cronbach, con los siguientes resultados: para la variable gestión educativa 0.915 y, para la variable liderazgo directivo con 0.924, que significan que los instrumentos de investigación son bastante confiables.

Prueba de confiabilidad por variables

Variable: Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	15

Nota. Elaboración propia

Variable: Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	15

Nota. Elaboración propia

3.6 Procedimientos y métodos de análisis de datos

Los procedimientos y métodos están referidos a las técnicas y estrategias necesarias para analizar los datos con el fin de lograr información útil para la toma de decisiones, a través de la definición de los objetivos de acuerdo a cada una de las variables, dimensiones e indicadores, respondiendo a las preguntas del instrumento de investigación, para luego presentar los resultados e interpretarlos de manera clara a través de tablas y figuras, describiendo las características de la distribución de los datos, los promedios y las desviaciones estándar, las frecuencias absolutas y relativas, etc., así como el conjunto de pruebas estadísticas a partir de la muestra seleccionada para comprobar la hipótesis.

Al elegir los métodos de análisis de datos, se han considerado los objetivos de la investigación, que serán alcanzados con la aplicación de una encuesta validada, que garantiza la obtención de resultados y conclusiones necesarios en la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos están referidos a los principios morales que guían a los investigadores de la universidad, desde el proyecto hasta la publicación en los repositorios de la universidad, asegurando que toda la investigación se realice respetando la dignidad, los derechos y el bienestar de todos, de manera responsable, principalmente protegiendo la identidad de los participantes, sin someterlos a riesgos y con total confidencialidad, buscando la integridad científica.

En la presente investigación se respeta la ética, destaca la honestidad y la transparencia en la investigación, con responsabilidad social, respetando la autonomía y capacidad de los participantes, asegurando, además, los beneficios a la comunidad, con actitud y compromiso con la sociedad, contribuyendo al avance técnico y científico de manera responsable y beneficiosa para todos los involucrados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Del objetivo general. Resultados Bivariantes

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov gl	Sig.
Gestión administrativa	0,514	92	0,000
Gestión pedagógica	0,506	92	0,000
Gestión de recursos humanos	0,328	92	0,000
Gestión educativa	0,510	92	0,000
Comunicación asertiva	0,464	92	0,000
Toma de decisiones	0,483	92	0,000
Visión estratégica	0,492	92	0,000
Liderazgo directivo	0,502	92	0,000

Nota. Valores evaluados de la base de datos

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov muestran valores de significancia (p) menores a 0.05 en todas las variables evaluadas (gestión administrativa, pedagógica, recursos humanos, educativa, comunicación asertiva, toma de decisiones, visión estratégica y liderazgo directivo). Esto indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se consideró el uso de métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de los datos en esta investigación. Para el estudio fue el Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de hipótesis general

H₀: “La Gestión educativa no se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.

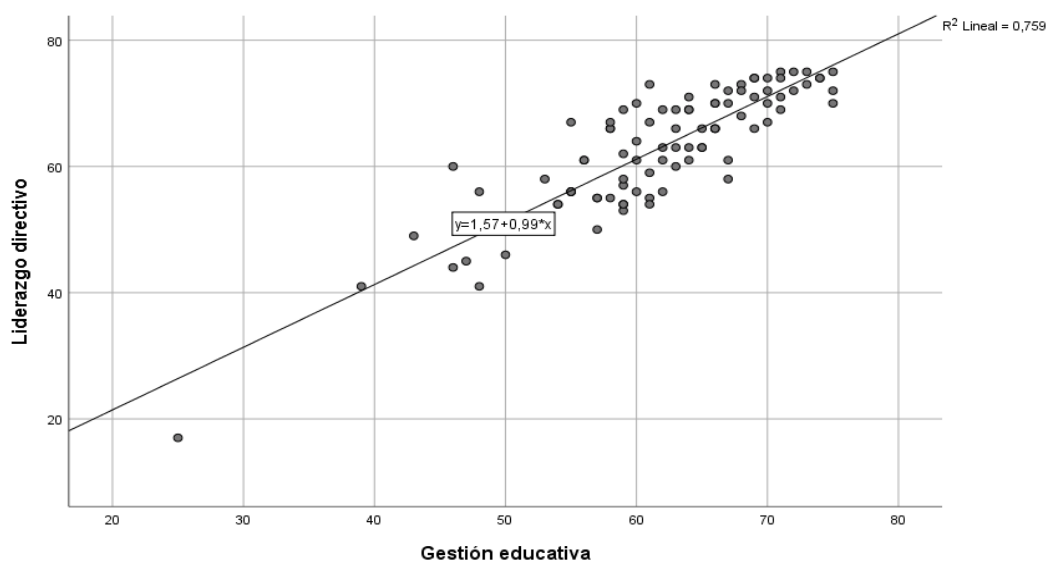
H: “La Gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.

			Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,829
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

Nota. Datos que se han encontrado a partir del cuestionario

Figura 1

Prueba de hipótesis general



Nota. Datos que se han encontrado a partir del cuestionario

El análisis de la prueba de hipótesis general entre "Gestión educativa" y "Liderazgo directivo" muestra un valor de Rho = 0,829, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. El p-valor $p = 0,000$ es menor a 0,05, lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una asociación positiva significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: “No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.

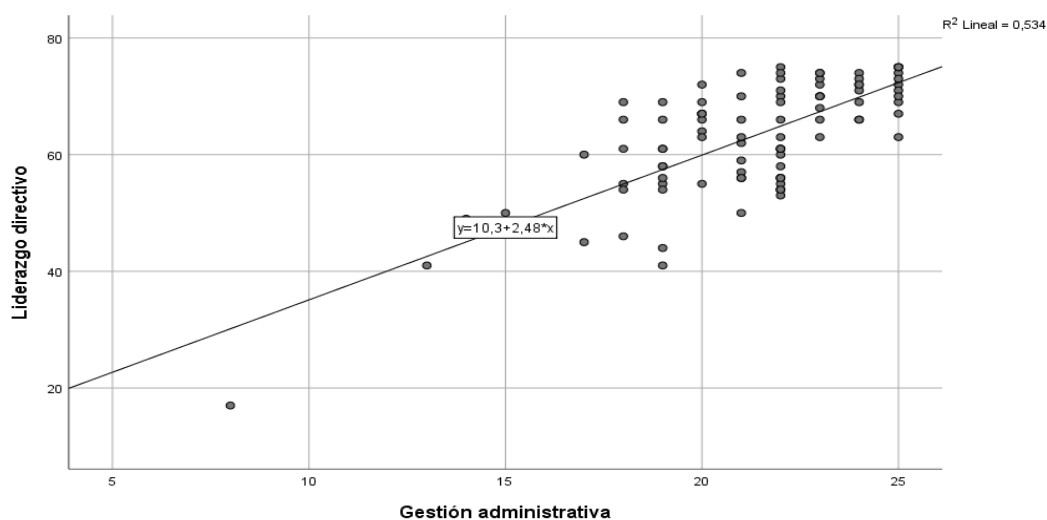
H₁: “Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.

			Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,637
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

Nota. Datos encontrados con el cuestionario resuelto por los colaboradores

Figura 2

Prueba de hipótesis específica 1



Nota. Datos encontrados con el cuestionario resuelto por los colaboradores

El análisis de la hipótesis específica 1 entre "Gestión administrativa" y "Liderazgo directivo" muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,637, lo que precisa una correlación directa moderada entre las variables. La validez bilateral ($p = 0,000$) es menor a 0,05, lo que sugiere que la relación es considerada muy valiosa. Consecuentemente se descarta la hipótesis nula y se concluye que existe una asociación positiva significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

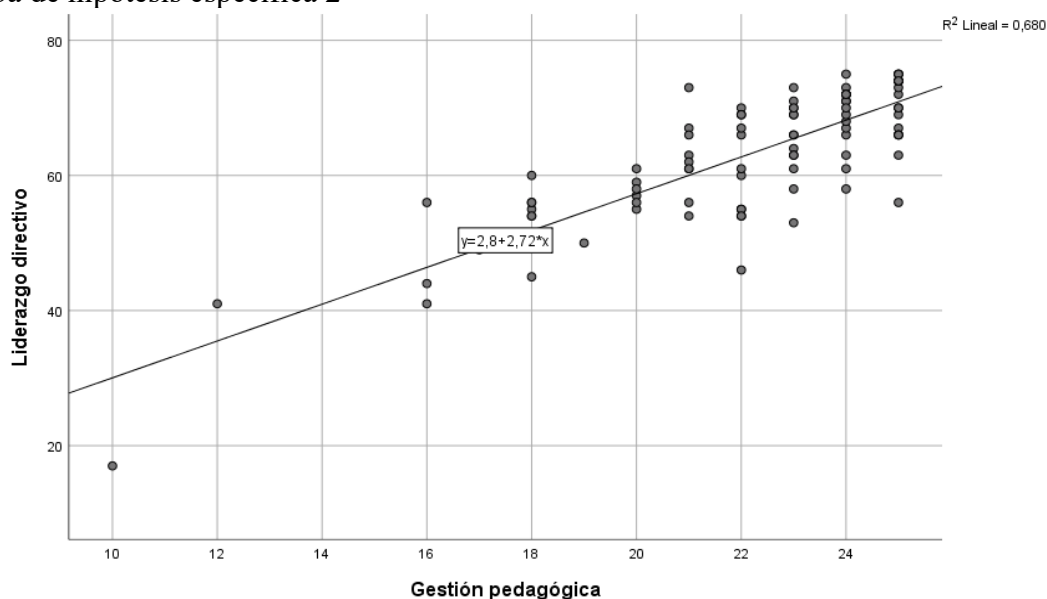
H₀: “No existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.**H₂:** “Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”.

		Liderazgo directivo	
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	0,748
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

Nota. Datos procesados a partir de la información obtenida

Figura 3

Prueba de hipótesis específica 2



Nota. Datos procesados a partir de la información obtenida

El análisis de la hipótesis específica 2 entre "Liderazgo directivo" y "Gestión pedagógica" muestra un valor de 0,748, lo que expone una correlación directa fuerte entre las variables. La significancia bilateral ($p = 0,000$) es menor a 0,05, lo que evidencia que la relación es a nivel estadístico significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una asociación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: “No existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”

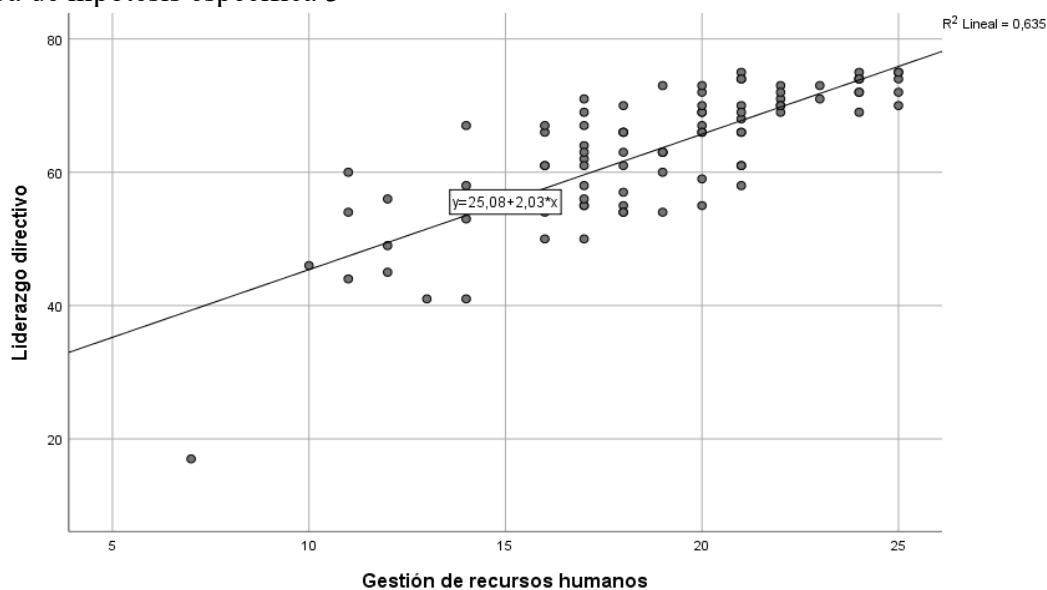
H₃: “Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo en IE del distrito de Tamburco, 2023”

			Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	0,783
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

Nota. Valores expuestos en relación a la base de datos

Figura 4

Prueba de hipótesis específica 3



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

El análisis de la hipótesis específica 3 entre "Liderazgo directivo" y "Gestión de recursos humanos" muestra un valor numérico de 0,783, lo que evidencia asociación fuerte y directa entre las variables. El p-valor fue de = 0,000 es menor a 0,05, lo que indica que la relación a nivel estadístico de bastante valor. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una asociación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de recursos humanos.

4.2. De los objetivos específicos

Resultados descriptivos de las variables baremados

Tabla 10

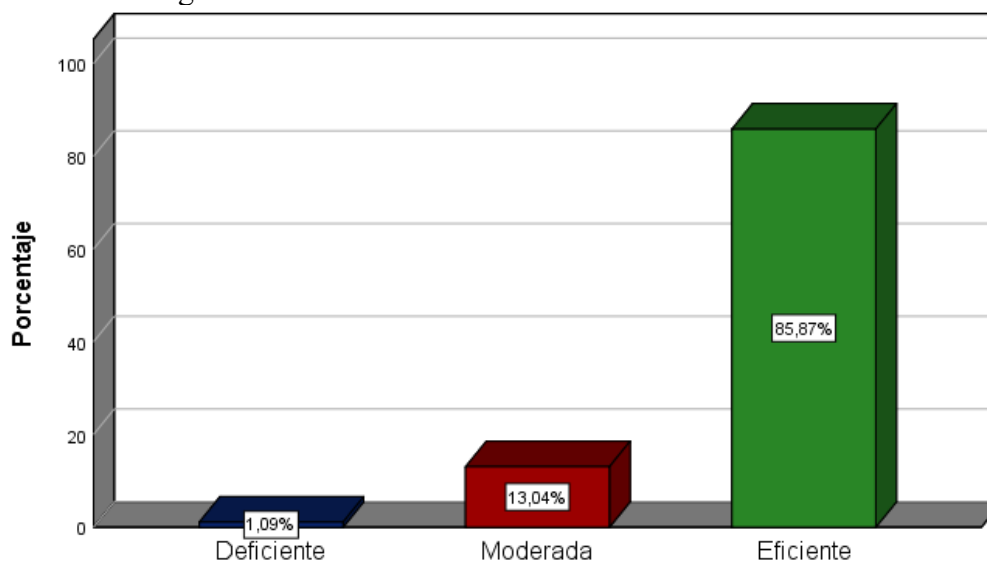
Resultados sobre la gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderada	12	13,04%
	Eficiente	79	85,87%
	Total	92	100,0%

Nota. Procesado de la base de datos

Figura 5

Resultados sobre la gestión educativa



Nota. Procesado de la base de datos

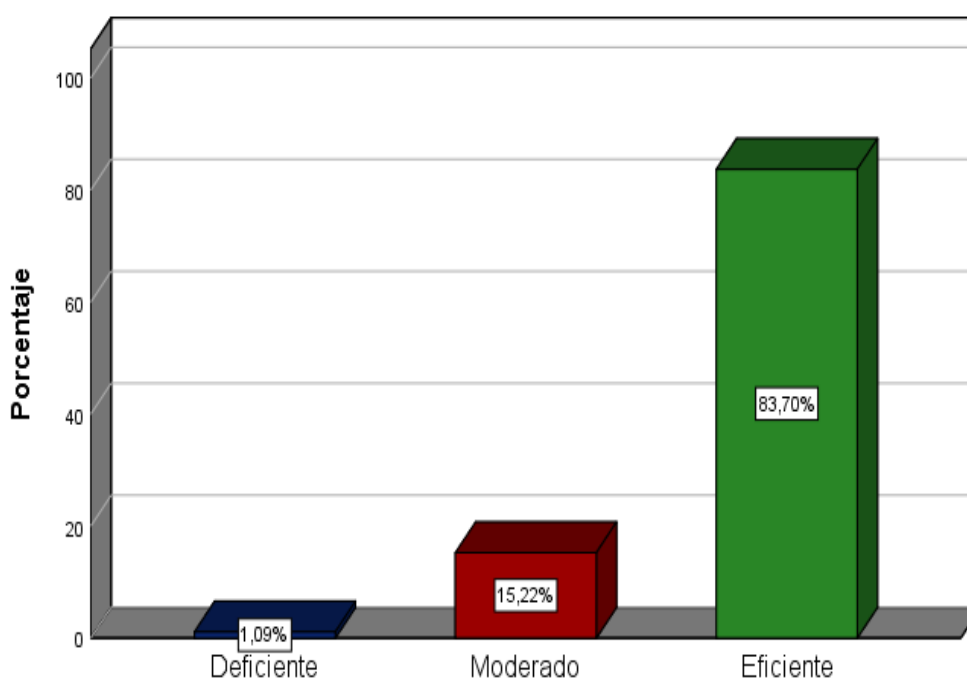
Los resultados sobre la gestión educativa evidencia que la mayoría de los participantes calificaron la gestión como "Eficiente", con un 85,87% (79 docentes). Un 13,04% (12 docentes) consideraron la gestión como "Moderada", mientras que solo un 1,09% (1 docente) la calificó como "Deficiente". Estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de que la gestión educativa en la institución es eficiente.

Tabla 11
Resultados sobre el liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderado	14	15,22%
	Eficiente	77	83,70%
	Total	92	100,00%

Nota. Tomado en cuenta del proceso de los datos

Figura 6
Resultados sobre el liderazgo directivo



Nota. Tomado en cuenta del proceso de los datos

Los resultados respecto al liderazgo directivo indican que el 83,70% (77 docentes) considera el liderazgo como "Eficiente". Un 15,22% (14 docentes) lo percibe como "Moderado", y solo un 1,09% (1 docente) lo califica como "Deficiente". Estos datos sugieren que, en general, los docentes tienen una percepción positiva sobre la eficacia del liderazgo directivo en la institución.

Resultados descriptivos de las dimensiones baremados

Tabla 12

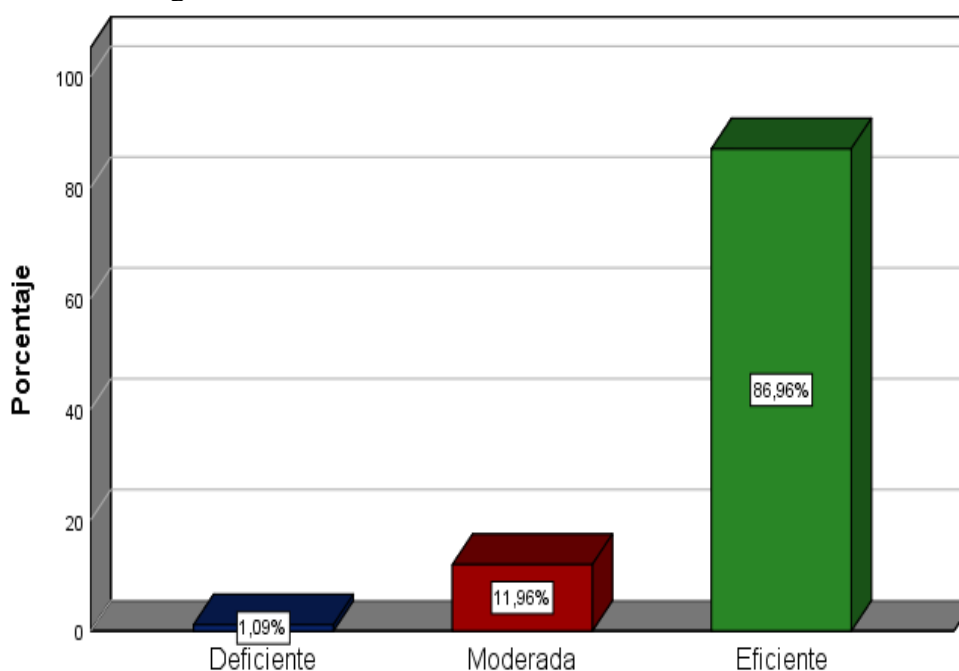
Resultados sobre la gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderada	11	11,96%
	Eficiente	80	86,96%
	Total	92	100,00%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Figura 7

Resultados sobre la gestión administrativa



Nota. Datos que se han extraído de las respuestas del cuestionario

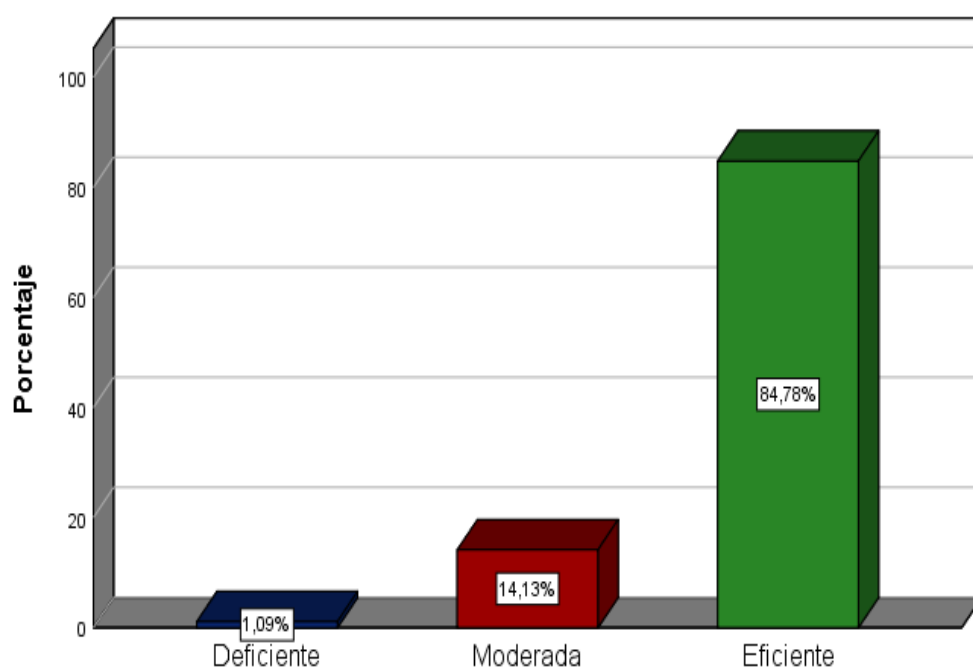
Los valores sobre la gestión administrativa evidencian que el 86,96% (80 docentes) calificaron la gestión como "Eficiente". Un 11,96% (11 docentes) la consideraron "Moderada", y solo un 1,09% (1 docente) la percibió como "Deficiente". Esto indica una evaluación mayoritariamente positiva de la gestión administrativa en la institución.

Tabla 13
Resultados sobre la gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderada	13	14,13%
	Eficiente	78	84,78%
	Total	92	100,00%

Nota. Considerado de la base de datos

Figura 8
Resultados sobre la gestión pedagógica



Nota. Considerado de la base de datos

Los valores encontrados sobre la gestión pedagógica indican que el 84,78% (78 docentes) consideran la gestión como "Eficiente". Un 14,13% (13 docentes) la calificaron como "Moderada", y solo un 1,09% (1 docente) la percibió como "Deficiente". Estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de que la gestión pedagógica es eficaz en la institución.

Tabla 14

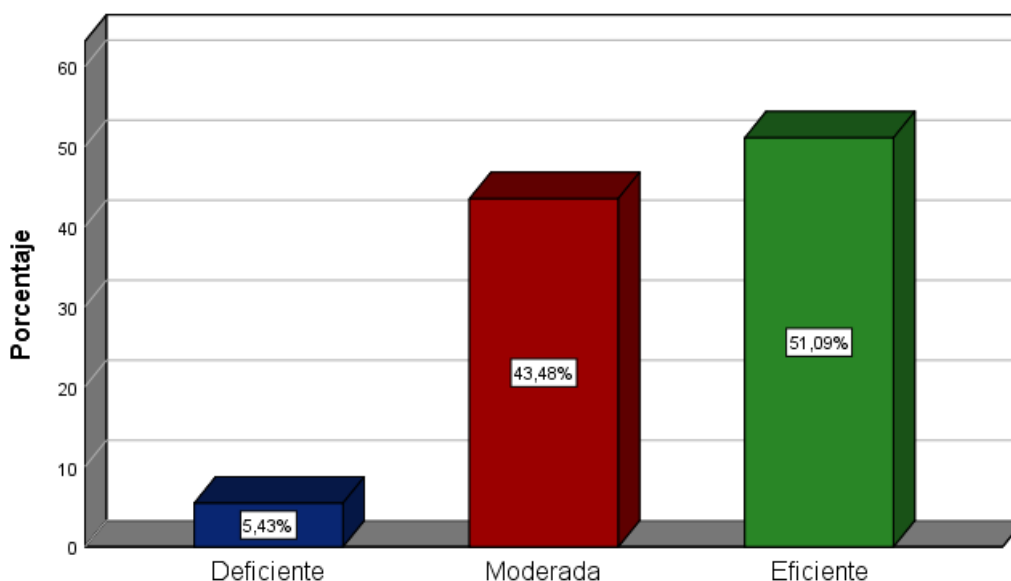
Resultados sobre la gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	5,43%
	Moderada	40	43,48%
	Eficiente	47	51,09%
	Total	92	100,00%

Nota. Valores sistematizados de las respuestas a los cuestionarios

Figura 9

Resultados sobre la gestión de recursos humanos



Nota. Valores sistematizados de las respuestas a los cuestionarios

Los valores encontrados respecto a gestionar los recursos humanos muestran que el 51,09% (47 docentes) calificaron la gestión como "Eficiente". Un 43,48% (40 docentes) la percibieron como "Moderada", y un 5,43% (5 docentes) la consideraron "Deficiente". Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría valora positivamente la gestión de recursos humanos, aún hay un porcentaje considerable que la percibe como moderada.

Tabla 15

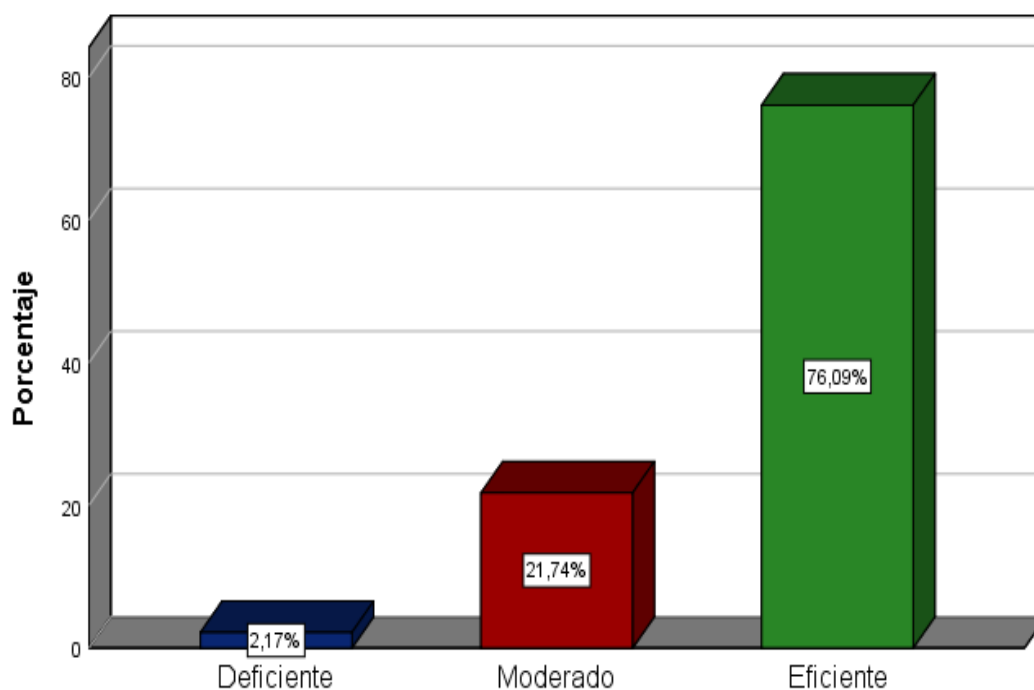
Resultados sobre la comunicación asertiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,17%
	Moderado	20	21,74%
	Eficiente	70	76,09%
	Total	92	100,00%

Nota. Obtenido del procesamiento de los datos

Figura 10

Resultados sobre la comunicación asertiva



Nota. Obtenido del procesamiento de los datos

Los valores evidencian que la comunicación asertiva indica que el 76,09% (70 docentes) calificaron la comunicación como "Eficiente". Un 21,74% (20 docentes) la percibieron como "Moderada", y solo un 2,17% (2 docentes) la consideraron "Deficiente". Estos resultados sugieren una evaluación mayoritariamente positiva sobre la comunicación asertiva en la institución.

Tabla 16

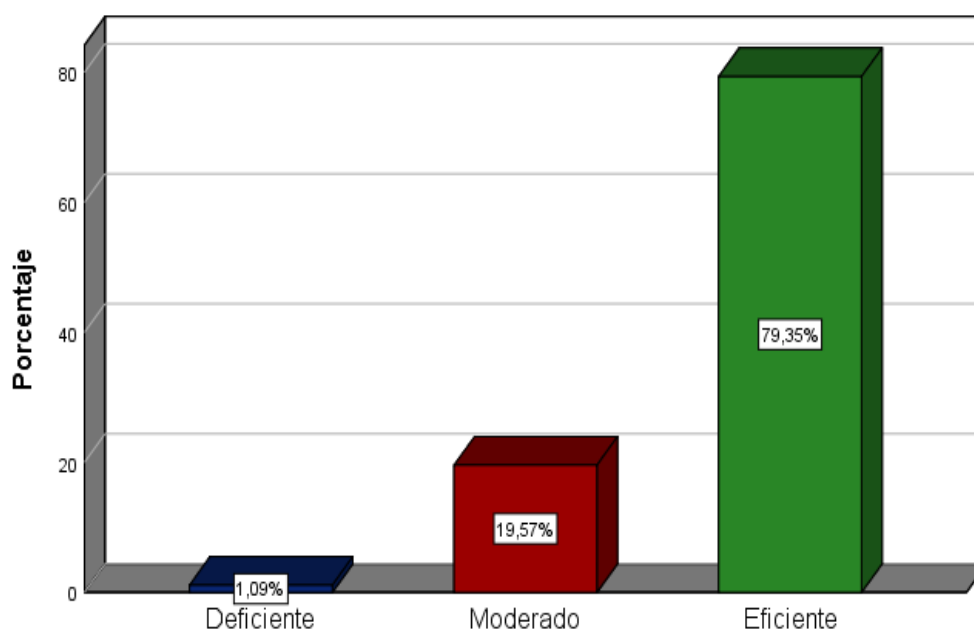
Resultados sobre la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderado	18	19,57%
	Eficiente	73	79,35%
	Total	92	100,00%

Nota. Valores encontrados del procesamiento de los datos

Figura 11

Resultados sobre la toma de decisiones



Nota. Valores encontrados del procesamiento de los datos

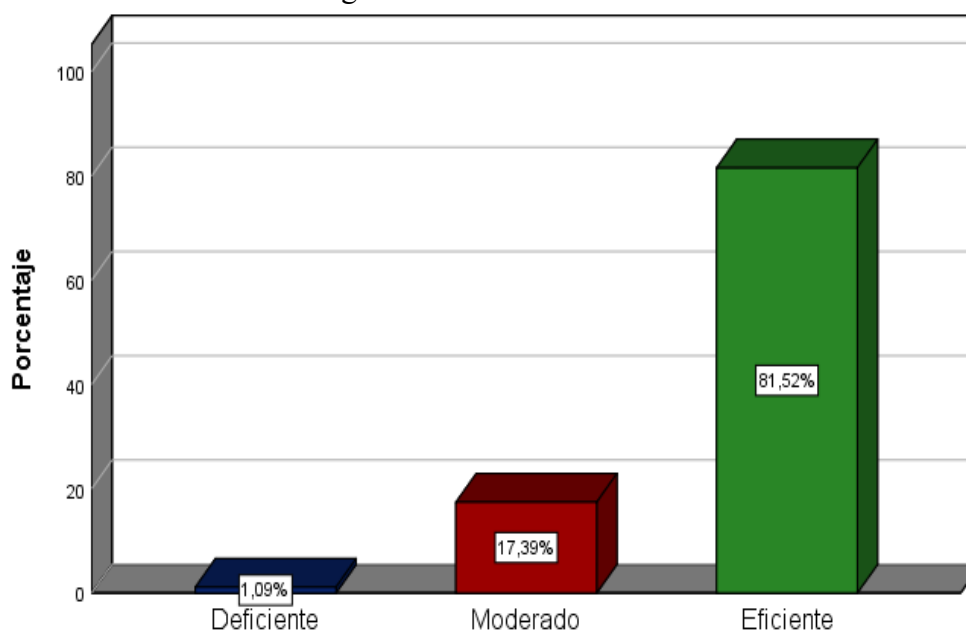
Los datos encontrados sobre la toma de decisiones muestran que el 79,35% (73 docentes) calificaron la toma de decisiones como "Eficiente". Un 19,57% (18 docentes) la consideraron "Moderada", y solo un 1,09% (1 docente) la percibió como "Deficiente". Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la eficacia en tomar decisiones dentro de la entidad.

Tabla 17
Resultados sobre la visión estratégica

		Frec.	Porc.
Válido	Deficiente	1	1,09%
	Moderado	16	17,39%
	Eficiente	75	81,52%
	Total	92	100,00%

Nota. Evaluados con el procesamiento de la base de datos

Figura 12
Resultados sobre la visión estratégica



Nota. Evaluados con el procesamiento de la base de datos

Sobre la visión estratégica se indican que el 81,52% (75 docentes) calificaron la visión estratégica como "Eficiente". Un 17,39% (16 docentes) la percibieron como "Moderada", y solo un 1,09% (1 docente) la consideró "Deficiente". Estos resultados sugieren una evaluación mayoritariamente positiva sobre la visión estratégica en la institución.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una percepción generalizada de eficiencia en los elementos clave de gestionar la educación, liderazgo del director y otros componentes de la gestión institucional. En particular, las altas calificaciones en áreas como la gestión pedagógica (84,78%), la comunicación asertiva (76,09%) y la toma de decisiones (79,35%) reflejan un entorno educativo donde predominan prácticas eficientes y una visión estratégica clara. Sin embargo, aspectos como la gestión de captar personas, con un 43,48% de docentes evaluando la gestión como moderada, sugieren que existen áreas de mejora que podrían optimizarse para alcanzar un nivel más alto de eficiencia. Esto indica que, si bien hay una sólida base de trabajo, algunos aspectos del recurso humano requieren un refuerzo para mejorar la integración y el rendimiento general.

La correlación directa entre el líder directivo y los distintos componentes de la gestión educativa, como se demuestra en los resultados, subraya la importancia del liderazgo eficaz en la mejora del entorno educativo. La presencia de liderazgo eficiente contribuye a la efectividad de la gestión pedagógica, administrativa y de recursos humanos, generando un clima adecuado para desarrollar el aspecto profesional y el logro de los objetivos educativos. La necesidad de continuar fortaleciendo las competencias de liderazgo y gestionar de manera estratégica los recursos humanos, asegurando que cada componente de la gestión educativa se alinee con las metas institucionales, es clave para optimizar el desempeño global. Es fundamental seguir impulsando la capacitación en liderazgo y mejorar las estrategias en áreas con puntuaciones más bajas para garantizar un sistema educativo integralmente eficiente.

5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes

Uno de los encuentros más resaltantes en esta investigación fue la alta percepción de eficiencia en áreas clave de la gestión educativa, como la gestión pedagógica (84,78%), la comunicación asertiva (76,09%) y la toma de decisiones (79,35%). Estos resultados indican que, en general, los docentes perciben un entorno educativo donde la coordinación pedagógica, la claridad en la comunicación y la efectividad en la toma de decisiones contribuyen al buen desempeño institucional. Sin embargo, también se observa que un porcentaje significativo de docentes toma en cuenta que las acciones de captar personal son moderadas, lo que sugiere que aún existen áreas de mejora en la formación y gestión del personal para fortalecer el rendimiento colectivo.

Otro hallazgo relevante fue la fuerte correlación positiva entre el liderazgo directivo y las distintas dimensiones de la gestión educativa, con un coeficiente de correlación de 0,829. Esto resalta la importancia de un liderazgo eficiente para la optimización de los procesos administrativos, pedagógicos y de recursos humanos. Los resultados sugieren que un liderazgo directivo bien orientado puede potenciar el desempeño en todas las áreas de la institución. Así, el fortalecimiento de las competencias de liderazgo debe ser una prioridad para continuar mejorando la calidad educativa y alcanzar los objetivos institucionales con mayor efectividad.

5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes

Al comparar los resultados obtenidos con las teorías existentes, se observa una coherencia con lo planteado por diversos autores sobre la importancia del liderazgo directivo en la gestión educativa. Según Rosales et al. (2022), un liderazgo eficaz es clave para el cambio y la mejora educativa, lo cual se refleja en los valores encontrados en el estudio, que evidencian una correlación directa entre el líder directivo y el hacer una gestión pedagógica y administrativa. Los docentes perciben que un liderazgo sólido contribuye

significativamente a un ambiente educativo eficiente, respaldando así la teoría de que el liderazgo es un motor central en el desarrollo de los procedimientos de educación.

Sin embargo, algunos aspectos, como la gestión de recursos humanos, presentan una puntuación moderada, lo que podría indicar una desconexión con teorías que subrayan la importancia de la gestión integral del personal. También precisan que un liderazgo efectivo debe fortalecer la gestión de recursos humanos para asegurar el éxito institucional. La moderada evaluación de esta área en los resultados sugiere que, aunque el liderazgo es fuerte, la implementación de estrategias más efectivas en la formación y desarrollo del personal aún requiere atención, evidenciando la necesidad de integrar mejor la teoría y la práctica en este campo. De igual forma se precisa que según Cárdenas et al. (2022) una buena gestión educativa aplica principios de gestión enfocando procesos de enseñanza y aprendizaje.

5.4. Proposición de las implicancias del estudio

Las implicancias de este estudio son significativas para la mejora continua de la gestión educativa en las instituciones. El encuentro de un líder directivo eficaz está estrechamente vinculado con una buena gestión pedagógica, administrativa y de recursos humanos resalta la necesidad de fortalecer las capacidades de los líderes educativos. De esta manera, las políticas de formación y desarrollo deben centrarse en potenciar el liderazgo directivo como un factor clave para mejorar el rendimiento académico y la gestión institucional.

Por otro lado, los resultados también indican que algunas áreas, como la gestión de recursos humanos, requieren una mayor atención. Es importante diseñar estrategias de intervención que no solo fortalezcan el liderazgo, sino que también optimicen la formación y el manejo del personal docente y administrativo. Esto podría implicar la implementación de programas de capacitación específicos que promuevan una mejor integración y

colaboración en los equipos de trabajo, asegurando así un desarrollo institucional integral y sostenido.

CONCLUSIONES

1. Se identificó una correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el liderazgo directivo ($Rho = 0,829$), lo que demuestra que un liderazgo directivo efectivo incide de manera significativa en una gestión educativa eficiente dentro de las instituciones del distrito de Tamburco durante el año 2023.
2. Se evidenció una relación moderada entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo ($Rho = 0,637$), lo que indica que el liderazgo tiene un impacto positivo en este ámbito; sin embargo, aún existen oportunidades para fortalecer la articulación entre ambos componentes en las IE del distrito de Tamburco.
3. Se encontró una relación fuerte entre la gestión pedagógica y el liderazgo directivo ($Rho = 0,748$), lo cual evidencia que un liderazgo eficaz contribuye de manera significativa a mejorar la gestión pedagógica, promoviendo así un entorno educativo más productivo en las instituciones del distrito de Tamburco.
4. La correlación entre la gestión de recursos humanos y el liderazgo directivo es alta ($Rho = 0,783$), lo que indica que un liderazgo adecuado tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión del personal, contribuyendo a optimizar el rendimiento institucional en las IE del distrito de Tamburco.
5. Los resultados indican que el liderazgo directivo es percibido mayoritariamente en un nivel alto, con un 45,7% de los encuestados que así lo manifiesta, seguido por un 34,8% que lo considera de nivel medio. Solo el 19,6% lo ubica en un nivel bajo. Estos datos evidencian que, en general, los directivos ejercen un liderazgo favorable, lo que sugiere una conducción institucional adecuada, aunque aún existen grupos que requieren fortalecimiento en sus capacidades directivas.
6. Los resultados muestran que, si bien el 41,3% percibe una gestión administrativa en nivel alto y el 33,7% en nivel medio, aún un 25% la considera en nivel bajo. Esto

implica la necesidad de implementar estrategias de mejora como capacitaciones especializadas, acompañamiento técnico y evaluación continua de los procesos administrativos y de liderazgo. Estas acciones contribuirían a fortalecer las debilidades existentes y elevar los estándares de eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

7. La optimización de la gestión administrativa y el liderazgo directivo en las IE del distrito de Tamburco durante el año 2023 puede lograrse mediante la implementación de estrategias integrales que incluyan capacitación continua, acompañamiento técnico especializado, fortalecimiento del trabajo colaborativo entre directivos y la instalación de sistemas participativos de monitoreo y evaluación. Estas acciones permitirán desarrollar capacidades de gestión más eficientes, fortalecer el liderazgo pedagógico y promover una cultura organizacional orientada a la mejora continua, asegurando así una administración educativa más efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

1. Los directores fomenten la capacitación continua en liderazgo, enfocándose en habilidades que favorezcan la gestión educativa. Los docentes deben ser incluidos en estos procesos, ya que un liderazgo directivo fuerte impacta positivamente en la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo.
2. Los directores deben fortalecer la comunicación y colaboración con los equipos administrativos, garantizando que el liderazgo directivo se traduzca en una gestión administrativa más eficaz. Los docentes pueden colaborar aportando ideas para optimizar los procesos administrativos y mejorar la experiencia escolar.
3. Los directores deben apoyar a los docentes en el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras y alineadas con el liderazgo efectivo. Los docentes, por su parte, deben aprovechar el apoyo directivo para mejorar sus prácticas pedagógicas, promoviendo un ambiente de aprendizaje colaborativo y eficiente.
4. Los directores deben priorizar el fortalecimiento de la gestión de recursos humanos, promoviendo la capacitación y el trabajo en equipo. Los docentes, junto con los directivos, pueden aportar ideas para mejorar la motivación y el desarrollo profesional del personal, lo cual optimiza el rendimiento educativo.
5. Se recomienda a los directores de las IE del distrito de Tamburco fortalecer sus habilidades de liderazgo a través de programas de formación continua en liderazgo pedagógico y transformacional, así como mediante espacios de reflexión sobre la práctica directiva. Además, se sugiere promover una gestión participativa que involucre al personal docente y administrativo en la toma de decisiones, con el fin de consolidar un clima institucional favorable y enfocado en la mejora del aprendizaje estudiantil.
6. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Abancay implementar estrategias de acompañamiento y asistencia técnica permanente a los

equipos directivos de las IE del distrito. Esto incluye capacitaciones en planificación institucional, manejo eficiente de recursos, seguimiento de metas y rendición de cuentas. Igualmente, se sugiere establecer sistemas de evaluación y monitoreo continuo que permitan identificar debilidades y aplicar medidas correctivas oportunas, garantizando así una mejora sostenida en los procesos administrativos y en el funcionamiento global de las IE.

7. Se recomienda a la UGEL Abancay y a los directores de las IE del distrito de Tamburco implementar un plan de fortalecimiento institucional que contemple capacitaciones especializadas, asesoría técnica continua y espacios de trabajo colaborativo, con el fin de mejorar la gestión administrativa y potenciar el liderazgo directivo, promoviendo así una educación de mayor calidad y con mejores resultados para la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso L. et al. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizonte revista de investigación en ciencias sociales*, 7(28).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Alvarez, J. (2019). Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres. *Alicia Concytec*.
<https://doi.org/http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3591>
- Apaza M. (2022). La gestión educativa como factor de calidad en las IE públicas. *Horizontes revista de investigación en ciencias de la educación*, 6(25).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.418>
- Armijos F. et al. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Barba L. y Delgado K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista educare*, 25(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bernal A. et al. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. 7(4). [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaComunicacionAsertivaYSuAporteEnElProcesoDeEnsenas-8482994%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaComunicacionAsertivaYSuAporteEnElProcesoDeEnsenas-8482994%20(3).pdf)
- Bravo, P. (2025). Desafíos y oportunidades en la evaluación educativa. *Ciencia Latina*, 9.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17354
- Briceño M. et al. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Universidad del Zulia*, 2, 26.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32442>

- Calle, S. (2023). *Metodología de la investigación*.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Campos D. (2019). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *ScieceDirect*.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Cárdenas M. et al. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones estudio en ciencias políticas humanidades y sociales*, 4(9).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carriazo, C., Pérez, M. y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Universidad del zulia*, 25(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chachipanta, J., León, L. y Prieto, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”. *Digital publisher*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Cruzata A. (2022). La Gestión en las IE: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas. *Artículos originales*. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/31-Texto%20del%20art%C3%ADculo-82-2-10-20191024.pdf>
- Cutipa, V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa en IE. *Revista Igobernanza*, 5(17). <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>

- De la Cruz. (2020). La gestión escolar y la calidad educativa en las IE de nivel básico. Ecuador. *Ciencia y Educación*. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-3583-1598>
- Farfán M. (2019). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Universidad Autónoma metropolitana*, 28(73). <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Colombia. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Flores H. (2021). *La gestión educativa, disciplina con características propias*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Flores R. et al. (2022). *Nivel de los servicios educativos en una unidad de gestión educativa local, Perú 2022*. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3851
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *REvista científica Scielo*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- García H. (2021). *Análisis del modelo de gestión escolar*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537>
- García R. et al. (2022). Validación de cuestionario de satisfacción de la enseñanza virtual para educación secundaria. *Revista fuentes*. <https://doi.org/https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.19773>
- Gonzales, J. (2023). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 7(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4708

- Guerrero G. (2020). Gestión educativa: factor relevante en el fortalecimiento de las condiciones institucionales para un liceo prioritario. *Pontificia Universidad Católica de Chile*. <https://doi.org/https://doi.org/10.7764/tesisUC/EDU/28473>
- Hilares, A. (2021). Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa n° 54005 de Miguel Grau de Abancay, 2019. *Universidad Micaela Bastidas de Abancay*. <https://doi.org/https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1226>
- Holgado J. et al. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto*. Instituto nacional de innovación ciencia y tecnología INUDI Perú. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Jaya A. et al. (2018). Visión estratégica sobre la gestión de la calidad de las instituciones de educación superior en el Ecuador. *Revista científica Ecociencia*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.43.36>
- Kerlinger. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Maya E. et al. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatría*, 5(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Mayta, M. (2022). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en IE de la unidad de gestión educativa Local 06, 2021. *Alicia Concytec*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/90148>
- Mejía N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos de la educación básica regular. *Revista publicando*, 8(29). <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Núñez, L. (2021). Toma de decisiones estratégicas en. *Revista venezolana de gerencia* . <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.39>

- Orellana C. (2022). *El problema: su importancia dentro de la gestión educativa*.
<https://doi.org/10.22458/caes.v13i1.3805>
- Ostos, F. (2021). Política educativa en América Latina. *Revista Innova Educación*, 3(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.002>
- Padilla O. y Vargas J. (2022). El liderazgo y la gestión del director. *REvista andina de Educación*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Palacios, M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista nacional de administración*, 11(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>
- Pérez, N. (2022). El liderazgo y la gestión del director. *Revista andina de Educación*, 6(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.1>
- Pesantez, W. y Cordero, M. (2023). La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la unidad educativa SÍGSIG. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5498
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización. 36(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Rodríguez E. (2018). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(3).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052013000300003>
- Rojas A. (2018). Perspectiva de la Educación Peruana en la Sociedad del Siglo XX. *RISE . Revista internacional de sociología de la educación*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17583/rise.2015.1188>

- Rosales M. et al. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*. [https://doi.org/ https://doi.org/10.37073/puriq.4.325](https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.325)
- Ruiz C. y Valenzuela M. (2022). Metodología de la investigación. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Salusplay S. (2023). La Muestra y la Población de estudio. <https://n9.cl/zwwrvv>
- Sánchez M. y Delgado J. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las IE. *Revista científica Hacedor*, 4(2).
- Sepúlveda F. y Aparicio C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de investigación educativa*, 37(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>
- Soto, Y. (2019). *El liderazgo directivo en el ámbito de la gestión escolar*. Coordinación de Edición: Iovanni Fernández Sánchez. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDirectivo.pdf>
- Urpi, R. (2025). Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa de la provincia de Abancay Apurímac 2024. *Universidad Católica de Trujillo*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.14520/8994>