

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**Tesis**

**Liderazgo directivo y gestión institucional en la  
Institución Educativa Pública N°55006-3 Gregorio  
Martinelli, Talavera-Andahuaylas-Apurímac 2023**

**Asesor:**

Dra. Palomino Peralta Carmen

**Autor:**

Condori Apaza Alfredo Leoncio

**Para optar al grado académico de: Maestro en Pedagogía en  
Educación Superior**

**Abancay - Apurímac - Perú**

**2026**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
ESCUELA DE POSGRADO

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

FECHA: 14/01/2026. HORA: 09:00 AM LUGAR: AULA 409 DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

### MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

|                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| <b>Dra. ROCIO MEZA SALCEDO</b>       | PRESIDENTE      |
| <b>Dr. WILMER COAQUIRA COAQUIRA</b>  | PRIMER MIEMBRO  |
| <b>Mag. IRENZON SILVESTRE MIRAYA</b> | SEGUNDO MIEMBRO |

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 002 – 2026 - UTEA - EPG - D, DE FECHA 05 DE ENERO DEL 2025.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: *LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55006-3 GREGORIO MARTINELLI, TALAVERA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC 2023.*

### MAESTRANDO:

| <u>APELLIDOS Y NOMBRES</u>           | <u>MAESTRIA.</u>                       |
|--------------------------------------|--|
| <b>CONDORI APAZA ALFREDO LEONCIO</b> | <b>PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR</b> |

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **CATORCE (14)**.

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN FOLIO N° 146.

ABANCAY, 30 DE MARZO DEL 2026.

  
.....  
**PRESIDENTE**  
**Dra. ROCIO MEZA SALCEDO**

  
.....  
**PRIMER MIEMBRO**  
**Dr. WILMER COAQUIRA COAQUIRA**

  
.....  
**SEGUNDO MIEMBRO**  
**Mag. IRENZON SILVESTRE MIRAYA**

# REPORTE DE SIMILITUD






## 5% 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

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  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

### Metadatos Complementarios

| Datos del autor   |   |   |
|---|---|---|
| Apellidos y nombres                                     | : | Condori Apaza, Alfredo Leoncio  |
| Tipo de documento de identidad                          | : | DNI   |
| Número de documento de identidad                        | : | 31341398  |
| URL ORCID   | : | <a href="https://orcid.org/0009-0000-6117-4176">https://orcid.org/0009-0000-6117-4176</a>           |
| Datos del Asesor  |   |   |
| Apellidos y nombres                                     | : | Palomino Peralta, Carmen  |
| Tipo de documento de identidad                          | : | DNI   |
| Número de documento de identidad                        | : | 31039253  |
| URL ORCID   | : | <a href="https://orcid.org/0000-0002-0567-4907">https://orcid.org/0000-0002-0567-4907</a>           |
| Datos de la Investigación                               |   |   |
| Facultad  | : | Posgrado  |
| Escuela Profesional                                     | : | Pedagogía en Educación Superior   |
| Línea de investigación                                  | : | Gestión en Calidad Educativa  |
| Rango de los años en el que se realizó la investigación | : | 2023  |
| Fuente de financiamiento                                | : | Autofinanciado  |
| Porcentaje de similitud                                 | : | 5%  |
| URL DE OCDE   | : | <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> |

## **DEDICATORIA**

A Dios, y a nuestro altísimo señor de Ánimas, por escuchar mis plegarias y darme muchas bendiciones, que hoy en día me orgullece de poder seguir labrando mi futuro y el de mi familia.

A la memoria de mis padres Inocencio y Gabriela.

A mi esposa Fortunata e hijos Alfredo Yúnior y Carlos Alberto, quienes son mi motivo para seguir bregando.

A mis hermanos, y a todas mis sobrinas, quienes me apoyan a seguir mis metas e inculcan a no declinar.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento al director de la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli del distrito de Talavera-Andahuaylas, por haberme brindado las facilidades para la aplicación de los instrumentos de investigación y a todos los docentes de maestría de la UTEA.

## RESUMEN

El trabajo de tesis titulado “Liderazgo directivo y gestión institucional en la institución educativa pública N° 55006-3 Gregorio Martinelli, Talavera-Andahuaylas-Apurímac 2023” identificó la relación entre el liderazgo directivo y la gestión institucional.

El objetivo general de esta investigación fue analizar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión institucional.

El estudio adoptó un alcance descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal, tipo de investigación básica y de nivel de investigación correlacional, con una población de 24 docentes y 72 padres de familia (96 personas). Se decidió trabajar con la totalidad de la población y no con una muestra debido al tamaño finito, accesible y numéricamente manejable de esta. Las encuestas evaluaron el liderazgo directivo y la gestión institucional.

Los datos se recolectaron mediante encuestas con escala de Likert y la confiabilidad de las variables según el alfa de Cronbach fue de 0.8178 para Liderazgo Directivo y 0.8115 para Gestión Institucional.

Mediante la correlación de Tau-b de Kendall, se halló una correlación positiva alta ( $r = 0.719$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), lo que confirmó que un mayor liderazgo directivo se asocia con una gestión institucional más efectiva. Los resultados destacaron la importancia de fortalecer el liderazgo para optimizar la gestión en instituciones educativas.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión institucional, dinámica administrativa, mecánica administrativa, actitud autoestima, actitud consensual, actitud proactiva.

## **ABSTRACT**

The thesis titled “Directive Leadership and Institutional Management at Public Educational Institution No. 55006-3 Gregorio Martinelli, Talavera-Andahuaylas-Apurímac, 2023” identified the relationship between directive leadership and institutional management.

The main objective of this study was to examine the relationship between directive leadership and institutional management.

The research adopted a descriptive and correlational in scope, with a non-experimental cross-sectional design. It was classified as basic research at a correlational level, involving a population of 24 teachers and 72 parents (96 individuals in total). The entire population was studied—no sample was taken—due to its finite, accessible, and numerically manageable size. Surveys were used to assess directive leadership and institutional management.

Data were collected through Likert-scale questionnaires. The reliability of the instruments, measured by Cronbach’s alpha, was 0.8178 for Directive Leadership and 0.8115 for Institutional Management.

Using Kendall’s Tau-b correlation, a strong positive correlation was found ( $r = 0.719$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), confirming that higher levels of directive leadership are associated with more effective institutional management. The results underscored the importance of strengthening directive leadership to optimize management in educational institutions.

Keywords: directive colliding leadership, institutional management, administrative dynamics, administrative mechanics, self-esteem attitude, consensual attitude, proactive attitude.

## INDICE DE CONTENIDO

|   |      |
|---|------|
| PORTADA.....  | i    |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN .....                          | ii   |
| REPORTE DE SIMILITUD .....                          | iii  |
| METADATOS .....                                     | iv   |
| DEDICATORIA .....                                   | v    |
| AGRADECIMIENTOS .....                               | vi   |
| RESUMEN.....  | vii  |
| ABSTRACT.....                                       | viii |
| INDICE DE CONTENIDO.....                            | ix   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                              | xii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                              | xiii |
| INTRODUCCION .....                                  | 14   |
| CAPITULO I.....                                     | 17   |
| ASPECTOS GENERALES .....                            | 17   |
| 1.1 Planteamiento del Problema.....                 | 17   |
| 1.2 Formulación del Problema .....                  | 19   |
| a. Problema General.....                            | 19   |
| b. Problemas Específicos .....                      | 19   |
| 1.3 Justificación de la Investigación .....         | 19   |
| a. Conveniencia de la investigación.....            | 19   |
| b. Valor social de la investigación .....           | 20   |
| c. Implicancias prácticas de la investigación ..... | 20   |
| d. Valor teórico de la investigación.....           | 20   |
| e. Utilidad metodológica de la investigación.....   | 20   |
| 1.4 Objetivos de la Investigación .....             | 21   |
| a. Objetivo general .....                           | 21   |
| b. Objetivos específicos .....                      | 21   |
| 1.5 Delimitación de la Investigación.....           | 22   |
| a. Espacial .....                                   | 22   |
| b. Temporal .....                                   | 22   |

|                    |   |    |
|--------------------|---|----|
| 1.6                | Limitaciones de la Investigación.....                                 | 23 |
| 1.7                | Viabilidad de la Investigación.....                                   | 23 |
| CAPITULO II .....  |   | 24 |
| MARCO TEÓRICO..... |   | 24 |
| 2.1                | Antecedentes de investigaciones.....                                  | 24 |
| a.                 | Contexto Regional.....  | 24 |
| b.                 | Contexto Nacional.....  | 24 |
| c.                 | Contexto Internacional .....  | 26 |
| 2.2                | Bases Teóricas.....   | 27 |
| 2.2.1              | Concepto de liderazgo .....   | 27 |
| 2.2.2              | Definición de liderazgo directivo .....                               | 29 |
| 2.2.3              | Rasgos del liderazgo directivo.....                                   | 30 |
| 2.2.4              | Relevancia del liderazgo directivo.....                               | 30 |
| 2.2.5              | Teorías del liderazgo directivo .....                                 | 30 |
| 2.2.6              | Teoría psicoanalítica.....  | 31 |
| 2.2.7              | Dimensiones del Liderazgo Directivo .....                             | 32 |
| 2.2.8              | Gestión institucional en el contexto educativo .....                  | 32 |
| 2.2.9              | Competencias de la gestión institucional en el sector educativo ..... | 33 |
| 2.2.10             | Dimensiones de la gestión institucional.....                          | 33 |
| 2.2.11             | Relación entre liderazgo directivo y gestión institucional.....       | 34 |
| 2.3                | Hipótesis.....  | 34 |
| a.                 | General .....   | 34 |
| b.                 | Específicas.....  | 35 |
| 2.4                | Variables .....   | 35 |
| a.                 | Variable 01:.....   | 35 |
| b.                 | Variable 02:.....   | 36 |
| c.                 | Operacionalización de variables .....                                 | 36 |
| 2.5                | Conceptualización de Términos Básicos .....                           | 37 |
| CAPITULO III.....  |   | 39 |

|  |    |
|--|----|
| MARCO METODOLOGICO .....   | 39 |
| 3.1 Alcance de la investigación.....                                 | 39 |
| 3.2 Diseño de estudio .....  | 39 |
| 3.3 Población y muestra .....  | 40 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....             | 40 |
| 3.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos .....                | 41 |
| 3.6 Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos..... | 43 |
| CAPITULO IV .....  | 44 |
| RESULTADOS .....   | 44 |
| 4.1 De los objetivos específicos .....                               | 51 |
| 4.2 Del objetivo general .....                                       | 57 |
| CAPITULO V .....   | 58 |
| DISCUSION .....  | 58 |
| CONCLUSIONES .....   | 61 |
| RECOMENDACIONES .....  | 62 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....                                     | 64 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Operacionalización de variables.</i> .....                                   | 36 |
| Tabla 2 <i>Cuadro de asignación personal y representantes directivos de la IE.</i> .... | 40 |
| Tabla 3 <i>Confiabilidad de la variable Liderazgo directivo</i> .....                   | 42 |
| Tabla 4 <i>Confiabilidad de la variable Gestión institucional</i> .....                 | 42 |
| Tabla 5 <i>Rango de valores de alfa de Cronbach</i> .....                               | 43 |
| Tabla 6 <i>Matriz de tabulación cruzada; DA*AA</i> .....                                | 51 |
| Tabla 7 <i>Prueba de correlación; DA*AA</i> .....                                       | 51 |
| Tabla 8 <i>Matriz de tabulación cruzada; DA*AC</i> .....                                | 52 |
| Tabla 9 <i>Prueba de correlación; DA*AC</i> .....                                       | 52 |
| Tabla 10 <i>Matriz de tabulación cruzada; DA*AP</i> .....                               | 53 |
| Tabla 11 <i>Prueba de correlación; DA*AP</i> .....                                      | 53 |
| Tabla 12 <i>Matriz de tabulación cruzada; MA*AA</i> .....                               | 54 |
| Tabla 13 <i>Prueba de correlación; MA*AA</i> .....                                      | 54 |
| Tabla 14 <i>Matriz de tabulación cruzada; MA*AC</i> .....                               | 55 |
| Tabla 15 <i>Prueba de correlación; MA*AC</i> .....                                      | 55 |
| Tabla 16 <i>Matriz de tabulación cruzada; MA*AP</i> .....                               | 56 |
| Tabla 17 <i>Prueba de correlación; MA*AP</i> .....                                      | 56 |
| Tabla 18 <i>Matriz de tabulación cruzada; LD*GI</i> .....                               | 57 |
| Tabla 19 <i>Prueba de correlación; LD*GI</i> .....                                      | 57 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 <i>Ubicación espacial de la investigación</i> .....  | 22 |
| Figura 2 <i>Relación entre las variables de estudio</i> ..... | 39 |
| Figura 3 <i>Liderazgo directivo</i> .....                     | 44 |
| Figura 4 <i>Gestión institucional</i> .....                   | 45 |
| Figura 5 <i>Dinámica administrativa</i> .....                 | 46 |
| Figura 6 <i>Mecánica administrativa</i> .....                 | 47 |
| Figura 7 <i>Actitud autoestima</i> .....                      | 48 |
| Figura 8 <i>Actitud consensual</i> .....                      | 49 |
| Figura 9 <i>Actitud proactiva</i> .....                       | 50 |

## INTRODUCCION

En este estudio se trabajó para lograr el objetivo general: determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa pública N° 55006-3 Gregorio Martinelli, Talavera- Andahuaylas-Apurímac 2023.

Se trabajó con dos variables. La variable 1: Liderazgo directivo, con sus dimensiones: dinámica administrativa y mecánica administrativa. La variable 2: gestión institucional, con sus dimensiones: actitud autoestima, actitud consensual y actitud proactiva. El estudio tiene alcance descriptivo y correlacional. Se empleó un diseño no experimental transversal. El tipo de investigación es básica y de nivel de investigación correlacional.

El propósito central de esta investigación consistió en determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 55006-3 Gregorio Martinelli, ubicada en el distrito de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, durante el año 2023. Se partió del supuesto de que un liderazgo directivo consolidado resulta determinante para lograr una gestión institucional eficiente, sobre todo en contextos rurales donde las instituciones educativas enfrentan limitaciones en materia de capacitación directiva, planificación estratégica y optimización de recursos, tal como lo señaló el Proyecto Educativo Regional de Apurímac y los informes del Ministerio de Educación (MINEDU, 2020).

En este trabajo se buscó evidenciar que un liderazgo directivo caracterizado por la dinámica administrativa y mecánica administrativa se asocia positivamente con una gestión institucional más efectiva, tanto en sus dimensiones actitud autoestima, actitud consensual y actitud proactiva. Se consideró que los directivos que lograron motivar, y orientar a la comunidad educativa hacia objetivos compartidos contribuyeron decisivamente a elevar la calidad del servicio educativo y a generar un clima organizacional favorable para el aprendizaje.

En el marco de las políticas educativas nacionales y regionales, que promovieron la formación de directivos y la mejora continua de la gestión escolar, este estudio aporta evidencia empírica sobre la interrelación entre ambas variables

en una institución emblemática de la zona andina. Los resultados obtenidos tienen relevancia tanto para la institución estudiada como para los directivos, docentes y autoridades educativas, al ofrecer orientaciones concretas para fortalecer el liderazgo y optimizar los procesos administrativos y pedagógicos, contribuyendo así a una educación pública más eficiente y pertinente al contexto local.

La estructura de la tesis se presenta en cinco capítulos:

Capítulo I presenta los aspectos generales del estudio (planteamiento y formulación del problema, justificación, objetivos, delimitaciones, limitaciones y viabilidad).

Capítulo II desarrolla el marco teórico (antecedentes, bases teóricas, hipótesis, variables y conceptualización de términos básicos).

Capítulo III expone el marco metodológico (alcance, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad).

Capítulo IV contiene el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

Capítulo V contiene la discusión, conclusiones y recomendaciones.

En las conclusiones se llegó a lo siguiente:

a) Corr. General: El análisis mediante el coeficiente Tau-b de Kendall indica una correlación positiva alta y significativa (Coeficiente de correlación = 0.719,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre liderazgo directivo y gestión institucional en la I.E. N°55006-3 Gregorio Martinelli, Talavera-Andahuaylas, Apurímac, 2023.

b) Corr. Especifica 1: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.560,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la dinámica administrativa y la actitud autoestima.

c) Corr. Especifica 2: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.510,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la dinámica administrativa y la actitud consensual.

d) Corr. Especifica 3: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.625,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la dinámica administrativa y la actitud proactiva.

e) Corr. Especifica 4: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.406,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la mecánica administrativa y la actitud autoestima.

f) Corr. Especifica 5: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.393,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la mecánica administrativa y la actitud consensual.

g) Corr. Especifica 6: positiva moderada (Coef. de corr. = 0.443,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la mecánica administrativa y la actitud proactiva.

## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1 Planteamiento del Problema

La educación es el eje fundamental de desarrollo de un país, las instituciones educativas tienen que proyectarse hacia la educación de la excelencia y la calidad del servicio, para transformar el entorno social y generar el éxito en el aprendizaje. Lo cual no depende solo de la labor que realiza el docente al interior del aula, sino también del liderazgo de los directivos, en las instituciones educativas donde hay liderazgo se demuestra transformación y progreso en el rendimiento escolar (Cardenas, 2024).

Teniendo en cuenta lo expuesto, es relevante destacar los temas más vinculados a esta investigación, siendo el liderazgo directivo, la capacidad del directivo (como el director o rector) para motivar, orientar y movilizar a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo la calidad educativa y adaptándose a contextos dinámicos. Este liderazgo abarca la planificación estratégica, la gestión de recursos, fomentar el crecimiento profesional de los docentes y generar un ambiente de trabajo en equipo que impulse el aprendizaje y el bienestar estudiantil (Ccanto, 2025).

Barba y Delgado (2021), en su artículo "Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa" (Ecuador), Barba subraya que el liderazgo directivo debe ser estratégico y adaptativo, especialmente en contextos postpandemia, para garantizar la calidad educativa. Propone que los directivos deben desarrollar competencias para alinear recursos e impulsar la participación activa de todos los actores educativos, lo cual influye directamente en los resultados académicos.

Siendo también la gestión institucional el conjunto de prácticas administrativas, pedagógicas y sociales que organiza y dirige el funcionamiento de la institución para alcanzar sus metas educativas. Incluye la planificación, la coordinación de recursos, la supervisión de procesos de enseñanza-aprendizaje y la

vinculación con la comunidad, con el objetivo de garantizar una educación de calidad y responder a las necesidades del contexto (Barba & Delgado, 2021).

Ferreira (2021), explica que la gestión institucional efectiva requiere que el directivo actúe como un líder estratégico que integra las dimensiones administrativa, pedagógica y comunitaria. Resalta la necesidad de una dirección que impulse la cooperación entre profesores, alumnos y padres, adaptándose a contextos educativos complejos y cambiantes, como los de Latinoamérica.

En la región Apurímac, los directores de instituciones educativas afrontan desafíos relevantes debido a la carencia de formación previa en gestión administrativa y liderazgo, lo que limita la calidad de la gestión institucional. En este contexto, el Proyecto Educativo Regional (PER) emerge como un instrumento estratégico que permite al Gobierno Regional formular políticas educativas acordes a la realidad local. El PER de Apurímac incluye entre sus lineamientos la institucionalización de una "escuela de directores" para formar a directores y docentes en liderazgo y gestión, abordando directamente las deficiencias identificadas en esta investigación (MINEDU, 2020).

Ante este panorama, la institución educativa N° 55006-3 Gregorio Martinelli, no es ajeno a los nuevos enfoques, debe ser centro de innovación de estrategias de gestión organizacional orientadas al logro de los objetivos institucionales., en la actualidad los directores de esta institución educativa dedican mayor esfuerzo a actividades normativas que dispone la UGEL-Andahuaylas y la DRE-Apurímac.

Así mismo, las opiniones de los docentes y representantes directivos con relación al liderazgo del personal directivo es muy divergente, toda vez que indican que la gestión desarrollada en la entidad educativa tiene parámetros lo que se presenta como debilidad. Esta situación motivó la ejecución del presente estudio, cuyo propósito principal es examinar con profundidad la relevancia de las variables investigadas.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **a. Problema General**

¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac, 2023?

### **b. Problemas Específicos**

¿Cómo la Dinámica administrativa se relaciona con la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

¿Cómo la Dinámica administrativa se relaciona con la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

¿Cómo la Dinámica administrativa se relaciona con la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

¿Cómo la Mecánica administrativa se relaciona con la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

¿Cómo la Mecánica administrativa se relaciona con la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

¿Cómo la Mecánica administrativa se relaciona con la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la institución educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac?

## **1.3 Justificación de la Investigación**

### **a. Conveniencia de la investigación**

Esta investigación resulta altamente oportuna, relevante y valiosa, ya que el objetivo es identificar el nivel de asociación entre el liderazgo de los directores y la administración escolar en el centro educativo, con el fin de identificar el nivel de

liderazgo directivo y la calidad de la gestión institucional., así como su impacto en la comunicación interna entre docentes y representantes directivos. Además, contribuirá a resolver el problema identificado, ofreciendo a los docentes de nivel primario diversos enfoques pedagógicos, técnicas de estudio y ejercicios aplicados que ayuden a detectar, reforzar, modificar y optimizar los métodos de estudio de los alumnos.

#### **b. Valor social de la investigación**

Este estudio busca fundamentar socialmente, con datos sistematizados, un aporte teórico-práctico. Se propondrán estrategias para mejorar las variables de este estudio y la comunicación interna entre docentes de primaria, personal y representantes directivos.

#### **c. Implicancias prácticas de la investigación**

Con base en los hallazgos de esta investigación, se derivan conclusiones valiosas que orientarán ajustes en las relaciones y problemáticas de las variables estudiadas, con el propósito de mejorar la comunicación interna entre docentes, trabajadores y representantes directivos.

#### **d. Valor teórico de la investigación**

La importancia conceptual de este estudio reside en la definición clara de sus variables, definiendo sus dimensiones e indicadores, lo que establece un marco conceptual claro y preciso para comprender los fenómenos estudiados y facilita el intercambio académico. Además, al desglosar y medir específicamente estos aspectos, se obtienen datos confiables que enriquecen los resultados y sientan bases para futuras investigaciones, contribuyendo al campo científico al examinar el vínculo entre las variables estudiadas y la comunicación interna en la institución educativa estudiada.

#### **e. Utilidad metodológica de la investigación**

Finalmente, la investigación se justifica metodológicamente por su enfoque cuantitativo y su diseño no experimental, fundamentados en autores reconocidos en metodología. El enfoque cuantitativo facilita la obtención y el procesamiento de datos para realizar un análisis estadístico sólido, con el fin de detectar relaciones de

causa-efecto y extrapolar conclusiones, mientras que el diseño no experimental estudia variables sin manipulación directa, recopilando datos en un único momento de forma práctica y eficiente. Además, el enfoque hipotético-deductivo plantea hipótesis que se prueban mediante análisis lógico de datos, generando conocimiento estructurado y conclusiones fundamentadas.

#### **1.4 Objetivos de la Investigación**

##### **a. Objetivo general**

Determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

##### **b. Objetivos específicos**

Establecer la relación de la Dinámica administrativa y la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

Establecer la relación de la Dinámica administrativa y la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

Establecer la relación de la Dinámica administrativa y la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

Establecer la relación de la Mecánica administrativa y la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

Establecer la relación de la Mecánica administrativa y la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

Establecer la relación de la Mecánica administrativa y la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3 Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

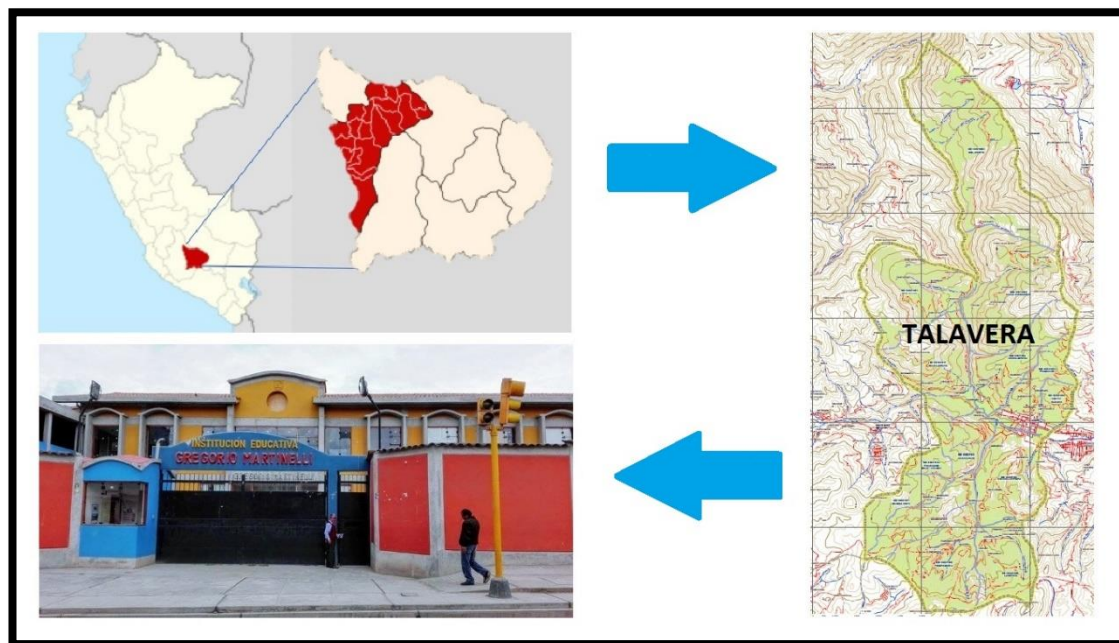
## 1.5 Delimitación de la Investigación

### a. Espacial

El desarrollo de este trabajo de tesis se realiza en Talavera-Andahuaylas-Apurímac, en la institución educativa mencionada, para analizar la relación que tienen las variables de este estudio. La elección de Talavera se debe a su institución emblemática, reconocida por su calidad educativa, que ofrece una muestra representativa de docentes y directivos, así como sus factores socioeconómicos y culturales que afectan las estrategias de estudio y el rendimiento escolar, con el propósito de proponer medidas concretas.

### Figura 1

*Ubicación espacial de la investigación*



*Nota:* Elaboración propia

### b. Temporal

El presente trabajo de estudio se realizó en el tercer y cuarto trimestre de 2023, un periodo clave del año académico. La elección temporal se justifica porque permite aplicar una técnica de entrevista individual, anónima, abierta con respuestas cerradas de variable ordinal, mediante encuestas en visitas programadas, facilitando un análisis detallado de los hábitos de las variables estudiadas.

## **1.6 Limitaciones de la Investigación**

Durante la investigación, se enfrentaron limitaciones que pudieron influir en su desarrollo:

- La recolección de datos mediante entrevistas individuales anónimas con cuestionarios de respuesta cerrada (variable ordinal) dependió de la colaboración de los participantes, requiriendo sensibilización previa y planificación para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados.
- La obtención de permisos del director de la institución educativa implicó trámites y tiempo extra, lo que afectó la planificación, siendo fundamental mantener una comunicación transparente con las autoridades para promover la coordinación y cumplir con los protocolos establecidos.

## **1.7 Viabilidad de la Investigación**

La investigación fue completamente viable gracias al acceso a diversas fuentes bibliográficas, que proporcionaron una base sólida para su fundamentación. Se aplicaron encuestas a docentes de primaria y representantes directivos de la institución estudiada, con los permisos correspondientes de las autoridades, asegurando el cumplimiento ético y legal. Además, el presupuesto fue adecuado a los recursos disponibles, cubriendo todos los costos necesarios para ejecutar las actividades de la investigación de manera efectiva.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de investigaciones

Los antecedentes con que se cuenta para realizar el presente trabajo de investigación son tomados de varios autores que tratan sobre el tema, los cuales son:

##### a. Contexto Regional

Hilares (2022), en su estudio: “*Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa n° 54005 de Miguel Grau de Abancay, 2019, (Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac)*”, buscó establecer el vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la entidad escolar. Con un diseño correlacional no experimental, la muestra incluyó 40 profesores, utilizando cuestionarios específicos para cada variable. El análisis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, presentando los resultados en tablas de doble entrada. Se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.971$ , equivalente al 97.1 %) entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

##### b. Contexto Nacional

Condezo (2022), en su estudio: “*Gestión educativa y liderazgo directivo en la institución educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Chaclacayo Lima*”, buscó determinar el vínculo entre el liderazgo y la gestión en dicha institución. Utilizo un diseño no experimental, transversal y correlacional causal, se recopiló información de ambas variables en una ocasión, sin modificarlas. La muestra incluyó 50 docentes, utilizando cuestionarios con escala de Likert para cada variable. Los datos revelaron una correlación considerable, con un coeficiente rho de Spearman de 0.727, lo que indica una correlación positiva alta y un nivel de significancia estadística de  $p = 0.00 (< 0.05)$ . Por tanto, se concluye que la gestión educativa y el liderazgo directivo presentan una relación estadísticamente significativa.

Flores (2021), en su estudio: “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, los Olivos, 2021*”, el estudio

examinó la relación entre las variables, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, se utilizaron tablas de frecuencia y diagramas de barras para el análisis descriptivo, confirmando la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. Las pruebas de hipótesis mostraron una correlación altamente positiva entre las variables ( $Rho = 0.678$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ), concluyendo que un mayor liderazgo directivo mejora el rendimiento del docente.

Ruiz (2022), en su estudio: “*Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima*”, buscó establecer el vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en dichas instituciones. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético-deductivo, la investigación fue descriptiva correlacional, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos. La muestra incluyó 60 representantes directivos, 28 profesores de inicial, 2 directivos y 12 administrativos. Los resultados mostraron una relación positiva y directa entre las variables, con  $r = 0.895$  y  $p < 0.05$ .

Cardenas (2024), en su estudio: “*El Liderazgo Directivo y el Clima Institucional de la Institución Educativa N° 0208 Santiago Antúnez de Mayolo de la provincia de Bellavista, Región San Martín - 2018*”, buscó hallar el vínculo existente entre liderazgo directivo y clima institucional. Con enfoque cuantitativo y diseño correlacional-transversal, se emplearon encuestas y cuestionarios con escala de Likert. La población incluyó 87 personas. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.656$  y  $p < 0.05$ , indicando una correspondencia directa.

Ccanto (2025), en su estudio: “*Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del Rímac - 2025*”, su objetivo principal consistió en analizar el vínculo entre el liderazgo directivo y el clima institucional en entidades públicas de la comunidad del Rímac durante el año 2025. Metodológicamente, adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional y tipo básico. La población estuvo conformada por 60 docentes de la localidad del Rímac. Los resultados demostraron un nivel de correlación

positiva moderada de  $r=0,488$  con un nivel de significancia de  $p=0,000$  siendo inferior a  $0,05$  lo que evidencia una correlación directa entre sus variables.

### **c. Contexto Internacional**

Montoya (2021), en su estudio: “*La Gestión Escolar y su Relación con el Liderazgo para el Aprendizaje desde la Percepción del director*”, cuyo objetivo principal fue examinar la conexión entre la gestión escolar y el liderazgo, considerando las visiones de los directivos. Desde el punto de vista metodológico, se diseñó como un estudio no experimental, de enfoque cuantitativo y correlacional, involucrando a 4 participantes, a quienes se les aplicaron entrevistas para obtener la información. Los hallazgos revelaron que los directores coinciden en que el liderazgo se ve influido por el entorno institucional y las competencias del líder, con el propósito de optimizar la gestión escolar y alcanzar los objetivos planteados. Se determinó que sus variables guardan una relación directa, y su aplicación efectiva contribuye a generar un clima propicio para cumplir las metas de la institución.

Gonzales y Mendoza (2023), en su estudio: “*Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo*”; buscó determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en centros educativos destacados de México. La metodología fue cuantitativa, de alcance correlacional y no experimental; se recopiló información de 234 participantes a través de un muestreo probabilístico no estratificado (26 directivos y 208 docentes). Se concluyó que cuanto mayor es la mejora del liderazgo directivo, mayor tiende a ser la calidad de la gestión educativa, y a la inversa.

Chachipanta et al. (2022), en su estudio: “*La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de octubre”*”, cuyo objetivo fundamental fue explorar la interrelación entre la gestión educativa y el liderazgo organizacional. Metodológicamente, se configuró como un estudio no experimental, cuantitativo y de nivel correlacional, con la participación de 35 individuos, a quienes se les administraron cuestionarios para recopilar los datos. Los resultados indicaron que el 61.8% coincide en que la dirección directiva promueve la creación de un entorno armónico, el 91.2% reconoce que los directivos

poseen la habilidad para detectar las necesidades de profesores, alumnos y personal administrativo, y el mismo 91.2% apoya los procesos de evaluación, seguimiento y retroalimentación implementados por el directivo. Se determinó que existe una asociación relevante entre la gestión educativa y el liderazgo, cumpliendo ambos un rol fundamental en el adecuado desempeño de la institución.

Guadamud et al. (2021), en su estudio: “*Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo*”, cuyo propósito principal fue analizar la relación entre la gerencia educativa, el liderazgo y el clima institucional. Metodológicamente, se estructuró como un estudio no experimental, cuantitativo y correlacional, con 132 participantes a los que se aplicaron cuestionarios. Los resultados indicaron que el 92.50 % considera necesario mejorar la gestión directiva y el 75 % percibe que el clima institucional es desfavorable. Se concluyó que la gerencia educativa ejerce una influencia significativa sobre el liderazgo y el clima institucional, con un nivel de significancia de 0.000.

Vargas et al. (2022), en su estudio titulado “*Incidencia del liderazgo directivo/docente en el rendimiento académico de instituciones colombianas*”, cuyo objetivo fue evaluar el impacto del liderazgo directivo y docente en el rendimiento académico de los estudiantes en Colombia. Se utilizó una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) mediante entrevistas y cuestionarios que midieron los estilos de liderazgo aplicados por los directivos de las instituciones seleccionadas. Los resultados mostraron que tanto docentes como directivos emplean prácticas similares en sus estilos de liderazgo, lo que indica ausencia de incidencia directa.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Concepto de liderazgo**

Manes (2020), el liderazgo se entiende como la capacidad de influir en las personas para que cumplan con las actividades requeridas. Este concepto abarca dos aspectos principales: primero, inspirar a las personas con ideas para alcanzar objetivos específicos; segundo, fomentar la confianza de los seguidores en el líder como un medio para satisfacer sus necesidades individuales y colectivas. En

esencia, un líder efectivo guía a su equipo, promoviendo motivación y compromiso para cumplir con los propósitos establecidos.

### **Tipos de liderazgo**

**Autoritario.** “El líder impone órdenes estrictas, supervisa de cerca su cumplimiento y toma decisiones sin consultar al grupo. Corrige errores para motivar, pero no fomenta confianza ni delega tareas” (Jimenez et al., 2020, p. 85).

**Democrático – participativo.** “Promueve la colaboración, delega responsabilidades y determina decisiones colectivamente. Confía en su equipo, usa retroalimentación constructiva y fomenta la participación activa” (Jimenez et al., 2020, p. 87).

**Carismático.** “Gana la confianza del grupo por su experiencia y habilidades, motivando a sus seguidores con su profesionalismo. Estos le otorgan autoridad para liderar debido a la relación positiva que establece” (Jimenez et al., 2020, p. 89).

**Liberal.** “Ofrece autonomía al grupo, proporcionando solo orientación básica. Los seguidores asumen la toma de decisiones y la motivación surge de su propia iniciativa” (Jimenez et al., 2020, p. 89).

**Situacional.** “Adapta su estilo de liderazgo según las circunstancias, alternando entre dar órdenes, supervisar o delegar, ajustando su enfoque a las necesidades del grupo” (Jimenez et al., 2020, p. 92).

### **Elementos del Liderazgo**

**El objetivo.** Es el núcleo de la gestión educativa, ya que el líder debe alinear las metas institucionales con los intereses individuales para garantizar el desarrollo integral de la organización.

**El poder.** Se ejerce a través de las cualidades del líder, logrando que los seguidores se adhieran voluntariamente a su visión.

**El estilo.** Se refleja en las conductas del líder para integrar intereses y alcanzar objetivos, adaptándose a las dinámicas del grupo.

**Los seguidores.** “Son esenciales, ya que el liderazgo se define por la capacidad de inspirar compromiso, seguimiento y emulación por parte del equipo” (Castro & Noguera, 2022).

### **Liderazgo y la pro actividad**

“La palabra pro actividad es clave en el liderazgo, definida como la capacidad de tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad de los resultados. A diferencia de las personas reactivas, que esperan a que las circunstancias dicten sus acciones, las proactivas anticipan y generan cambios para alcanzar objetivos organizacionales” (Salessi, 2020, p. 85).

### **Liderazgo y la inteligencia emocional**

“La inteligencia emocional es fundamental en el liderazgo, ya que implica reconocer y gestionar las emociones propias y de los demás para fomentar relaciones efectivas. Esto incluye motivar al equipo, manejar conflictos y orientar las emociones hacia el logro de metas, utilizando habilidades sociales para fortalecer la dinámica grupal” (Salessi, 2020, p. 87).

### **Liderazgo del equipo**

“El trabajo en equipo es crucial para el liderazgo, ya que aprovecha las fortalezas individuales para alcanzar metas comunes. El líder tiene la responsabilidad de definir una visión clara y compartirla con el equipo, adaptando su enfoque según el contexto para maximizar los recursos y lograr resultados positivos. La forma en que el líder ejerce su autoridad, ya sea jerárquica o colaborativa, influye en el éxito del equipo” (Salessi, 2020, p. 90).

#### **2.2.2 Definición de liderazgo directivo**

Manes (2020), es un enfoque moderno enfocado en la planificación estratégica de las instituciones educativas con el fin de impulsar su desarrollo integral. Se aplica tanto en contextos públicos como privados, priorizando el perfeccionamiento constante y la realización de las metas institucionales.

### **2.2.3 Rasgos del liderazgo directivo**

“El liderazgo directivo combina habilidades personales y de gestión para involucrar activamente a docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia en el logro de objetivos educativos. Este enfoque requiere competencias que aseguren una participación efectiva de todos los actores involucrados” (Torres, 2020, p. 14).

### **2.2.4 Relevancia del liderazgo directivo**

“El liderazgo directivo en el ámbito educativo es un tema de suma importancia en el campo pedagógico, tanto a nivel global como nacional. La efectividad de la gestión y liderazgo de los directores escolares ejerce una influencia considerable en el progreso del aprendizaje de los estudiantes y en el ambiente escolar en general. Analizar la situación actual y los precedentes del liderazgo directivo en la educación es esencial para entender su impacto, tanto a nivel internacional como en América Latina” (Gamarra, 2024, p. 1898).

### **2.2.5 Teorías del liderazgo directivo**

Según Vila (2020), las teorías del liderazgo directivo se clasifican en tres enfoques:

- **El enfoque de rasgos**

“Determinado por los investigadores entre los años 20 y 50, identifica características personales que distinguen a los líderes, como carisma o capacidad de influencia” (Vila, 2020, p. 25).

- **El enfoque conceptual**

“Se ha estudiado entre los 50 y 60, examina los estilos de liderazgo (autocrático, democrático, laissez-faire) y su impacto en los resultados” (Vila, 2020, p. 27).

- **El enfoque situacional**

“Por los investigadores a fines de los 60 hasta los 80, propone que el éxito del líder depende de su capacidad para adaptarse a las circunstancias, combinando elementos de los enfoques previos” (Vila, 2020, p. 30).

### **Definición básica de estadística**

Es una disciplina que permite analizar datos de una muestra para hacer inferencias sobre una población. Se divide en:

- **Estadística descriptiva**

Resume y describe datos mediante gráficos, tablas y medidas como promedios o dispersión, sin extrapolar a poblaciones más grandes.

- **Estadística inferencial**

Usa datos muestrales para hacer predicciones o tomar decisiones sobre una población, considerando la incertidumbre y la precisión de los resultados.

#### **2.2.6 Teoría psicoanalítica**

“Desarrollada por Erikson y otros teóricos como Freud, Fromm y Wolman, esta teoría sugiere que el liderazgo está influenciado por dinámicas psicológicas profundas, como la figura paterna, que genera respeto y temor. Estas dinámicas moldean la autoridad del líder y su relación con los seguidores” (Cernas & Mercado, 2023, p. 152).

#### **Teoría del Atributo**

“Esta teoría postula que ciertos individuos poseen características innatas que los convierten en líderes naturales, como carisma o habilidades de dirección, evidentes en contextos como la educación o el trabajo” (Salessi, 2020).

#### **Teoría del Liderazgo Transformador**

“Considerada la más admitida, esta teoría sostiene que cualquier persona puede convertirse en líder al desarrollar habilidades específicas. Los seguidores valoran las acciones del líder, su confianza y su compromiso, más que sus atributos innatos” (Salessi, 2020).

### 2.2.7 Dimensiones del Liderazgo Directivo

- **Dimensión Dinámica Administrativa**

Integración, dirección y control. (Subsistema de aplicación)

Etapas:

**Integración:** Involucra la coordinación de personal, recursos materiales y presupuestos para llevar a cabo el proyecto educativo.

**Dirección:** Adopta un enfoque participativo y democrático, promoviendo el consenso con la comunidad educativa.

**Control:** Evalúa el desempeño y asegura la transparencia en los procesos.

Indicadores: Recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, clima institucional.

- **Dimensión Mecánica Administrativa**

Planificación y estructuración (subsistema de proyectos): consiste en diseñar un esquema de gestión educativa alineado con las políticas nacionales y ajustadas a las particularidades locales, regionales y comunitarias.

Etapas:

**Planeación:** Consiste en diseñar un plan educativo que contemple objetivos claros, estrategias, metodologías, cronogramas y presupuestos, alineados con las políticas educativas nacionales y las necesidades locales.

**Organización:** Define la estructura organizativa necesaria para cumplir los objetivos educativos.

Indicadores: Visión, planificación, misión, diagnóstico, objetivos.

### 2.2.8 Gestión institucional en el contexto educativo

Según Valdez (2024), define la gestión como un conjunto de acciones lideradas por el directivo para alcanzar objetivos educativos mediante las fases del proceso administrativo.

Según Cotrado & Ramos (2023), señala que la gestión educativa se centra en actividades destinadas a impartir conocimientos a los estudiantes, lideradas por

docentes que utilizan herramientas y estrategias pedagógicas para cumplir los objetivos institucionales.

Además, complementa que el buen funcionamiento de esta gestión depende del alineamiento de los profesores con la misión de la institución, integrando tareas administrativas y operativas para garantizar una enseñanza de calidad que beneficie a los estudiantes y facilite el rol docente.

### **2.2.9 Competencias de la gestión institucional en el sector educativo**

Según Cotrado & Ramos (2023), identifica tres tipos de competencias clave en la gestión educativa:

- **Personales:** Se refieren a las habilidades y capacidades del líder educativo, que fortalecen su rol al aplicarlas en la gestión de sus responsabilidades.
- **Pedagógicas:** Engloban las estrategias basadas en la formación y experiencia del personal, enfocadas en generar propuestas y soluciones que resuelvan conflictos y promuevan una educación de calidad.
- **Institucionales:** Se orientan a fomentar la colaboración entre instituciones con objetivos comunes, creando procesos que consoliden un sistema educativo de excelencia.

### **2.2.10 Dimensiones de la gestión institucional**

#### **Dimensión Actitud Autoestima**

Según Carrasco et al. (2024), destaca que una autoestima sólida permite a los líderes educativos tomar decisiones con confianza y mantener relaciones efectivas. Se fortalece mediante la autorreflexión y experiencias positivas, siendo clave para la resiliencia.

Indicadores: Convincente, creativo, innovador, sensato.

#### **Dimensión Actitud Consensual**

Según Loyola (2020), enfatiza que fomentar la participación de todos los actores educativos fortalece la cohesión y la gestión democrática.

Indicadores: Apreciado, tolerante, comunicativo, participativo.

### **Dimensión Actitud Proactiva**

Según Sierra (2020), señala que los líderes proactivos anticipan problemas, innovan y lideran el cambio, especialmente en contextos con recursos limitados.

Indicadores: Con iniciativa, visionario, solucionista, emprendedor.

#### **2.2.11 Relación entre liderazgo directivo y gestión institucional**

En estrecha relación directa con la gestión institucional, el Marco de Buena Dirección y Buena Gestión Escolar del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020) establece cuatro dominios interconectados:

- Dirección estratégica de los aprendizajes.
- Gestión pedagógica y curricular.
- Gestión de los recursos y soporte a los aprendizajes.
- Convivencia escolar y participación ciudadana.

Este modelo subraya que un liderazgo directivo eficaz representa una condición indispensable para alcanzar una gestión institucional de alta calidad, pues el directivo debe articular planificación, organización, dirección y evaluación con un enfoque pedagógico centrado en el estudiante. Estudios empíricos en Latinoamérica y Perú (Cardenas, 2024; Ccanto, 2025) confirman que cuando el liderazgo directivo combina elementos transformacionales, pedagógicos y distribuidos, se produce una gestión más eficiente, con mayor alineación de recursos, mejora del clima organizacional y elevación de los resultados educativos. En este sentido, el presente estudio se inscribe en esta línea teórica al postular que actitudes directivas como la autoestima, el consenso y la pro actividad inciden positivamente en las fases mecánica y dinámica de la gestión institucional.

### **2.3 Hipótesis**

#### **a. General**

El Liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

### **b. Especificas**

La Dinámica administrativa tiene relación con la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

La Dinámica administrativa tiene relación con la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

La Dinámica administrativa tiene relación con la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

La Mecánica administrativa tiene relación con la actitud autoestima del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

La Mecánica administrativa tiene relación con la actitud consensual del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

La Mecánica administrativa tiene relación con la actitud proactiva del personal docente y padre de familia en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

## **2.4 Variables**

### **a. Variable 01:**

Liderazgo Directivo

#### **Dimensiones:**

- Dinámica administrativa
- Mecánica administrativa

**b. Variable 02:**

Gestión Institucional

**Dimensiones:**

- Actitud autoestima
- Actitud consensual
- Actitud proactiva

**c. Operacionalización de variables****Tabla 1***Operacionalización de variables.*

| VARIABLE                                      | DIMENSIONES             | N° ITEMS | INDICADORES  | ESCALAS DE MEDICIÓN<br>(Likert 3 opciones) | NIVELES (De interpretación) |
|---|-------------------------|----------|--|--|-----------------------------|
| <b>Variable 01:<br/>Liderazgo directivo</b>   | Dinámica administrativa | 9        | Recursos humanos<br>Recursos materiales<br>Recursos financieros<br>Clima institucional | (1) Nunca<br>(2) A Veces<br>(3) Siempre    | Bajo<br>Medio<br>Alto       |
|   | Mecánica administrativa | 8        | Visión<br>Planificación<br>Misión<br>Diagnóstico<br>Objetivos                          | (1) Nunca<br>(2) A Veces<br>(3) Siempre    | Bajo<br>Medio<br>Alto       |
| <b>Variable 02:<br/>Gestión institucional</b> | Actitud autoestima      | 7        | Convincente<br>Creativo<br>Innovador<br>Sensato  | (1) Nunca<br>(2) A Veces<br>(3) Siempre    | Bajo<br>Medio<br>Alto       |
|   | Actitud consensual      | 7        | Apreciado<br>Tolerante<br>Comunicativo<br>Participativo                                | (1) Nunca<br>(2) A Veces<br>(3) Siempre    | Bajo<br>Medio<br>Alto       |
|   | Actitud proactiva       | 6        | Con iniciativa<br>Visionario<br>Solucionista<br>Emprendedor                            | (1) Nunca<br>(2) A Veces<br>(3) Siempre    | Bajo<br>Medio<br>Alto       |

*Nota:* Elaboración propia

Los niveles se obtienen sumando los puntajes de los ítems y clasificándolos según los rangos establecidos.

## 2.5 Conceptualización de Términos Básicos

**Actitud autoestima.** Es la valoración propia que impulsa la confianza y el rendimiento, se destaca que una autoestima sólida permite a los líderes educativos tomar decisiones con confianza y mantener relaciones efectivas. Se fortalece mediante la autorreflexión y experiencias positivas, siendo clave para la resiliencia (Carrasco et al., 2024).

**Actitud consensual.** Es cuando se implica el acuerdo y la participación conjunta en normas y metas, se enfatiza que fomentar la participación de todos los actores educativos fortalece la cohesión y la gestión democrática (Loyola, 2020).

**Actitud proactiva.** Es tomar la iniciativa y ser responsable de los resultados, no esperar a que sucedan, y es clave para la autonomía del estudiante y la mejora continua en todos los integrantes de la comunidad educativa donde los líderes proactivos anticipan problemas, innovan y lideran el cambio, especialmente en contextos con recursos limitados (Sierra, 2020).

**Correlación.** Se trata de un indicador que refleja la intensidad y la dirección de la asociación lineal entre dos variables, mostrando si tienden a cambiar juntas sistemáticamente (aumentando o disminuyendo) sin implicar necesariamente causalidad, siendo un concepto clave para entender cómo dos variables cuantitativas se mueven (Valdez, 2024).

**Dinámica administrativa.** Es la integración, dirección y control (Subsistema de aplicación) dentro de las entidades (Valdez, 2024).

**Gestión institucional.** Se concibe como el conjunto de acciones lideradas por el directivo para alcanzar objetivos educativos mediante las fases del proceso administrativo (Valdez, 2024).

**Liderazgo directivo.** Constituye un enfoque contemporáneo orientado a la planificación estratégica de las instituciones educativas, con el objetivo de promover su desarrollo integral. Se aplica tanto en contextos públicos como privados, priorizando el perfeccionamiento constante y la realización de las metas institucionales (Manes, 2020).

**Mecánica administrativa.** Es la planificación y estructuración (subsistema de proyectos): consiste en diseñar un esquema de gestión educativa alineado con las políticas nacionales y ajustado a las particularidades locales, regionales y comunitarias (Valdez, 2024).

**Proyecto Educativo Regional (PER).** Es un documento estratégico del Gobierno Regional de Apurímac que establece políticas, objetivos y estrategias educativas adaptadas al contexto cultural, social y económico de la región, promoviendo un sistema educativo pertinente y de calidad (MINEDU, 2020).

## CAPITULO III

## MARCO METODOLOGICO

## 3.1 Alcance de la investigación

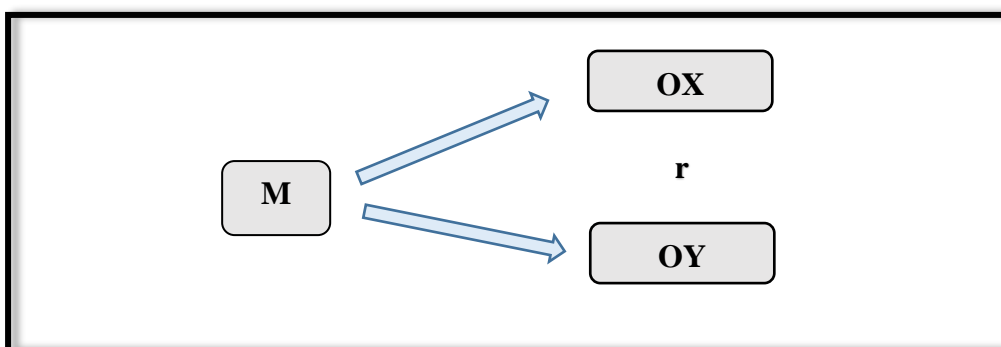
Según Solorzano (2022), Ccanto (2025), Cernas y Mercado (2023), la investigación posee alcance descriptivo y correlacional, puesto que primero se describió la manifestación del problema y posteriormente se cuantificó el grado de asociación entre las variables y sus dimensiones.

## 3.2 Diseño de estudio

Según Gonzales y Mendoza (2023), Valdez (2024), Torres (2020), el diseño corresponde a un modelo no experimental transversal, dado que los datos fueron recopilados en un único momento; luego se analizó el nivel de relación entre las variables y dimensiones del estudio. Como esquema tenemos lo siguiente:

Figura 2

*Relación entre las variables de estudio*



*Nota:* Elaboración propia

**Dónde:**

**M**, representa la muestra extraída de la población.

**Ox**, corresponde a la observación o medición de la variable X.

**r**, indica la relación o asociación entre ambas variables.

**Oy**, corresponde a la observación o medición de la variable Y.

### 3.3 Población y muestra

La población está integrada por 24 docentes de nivel primario de la entidad educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli, y 72 padres de familia de la institución educativa Gregorio Martinelli, distribuido conforme al cuadro siguiente.

**Tabla 2**

*Cuadro de asignación personal y representantes directivos de la IE.*

| N° | Sujetos de n      | Primaria | Total, Población |
|----|-------------------|----------|------------------|
| 1  | Docentes          | 24       | 24               |
| 2  | Padres de familia | 72       | 72               |
|    | Total             | 96       | 96               |

*Nota:* Elaboración propia.

En cuanto a la muestra dado el tamaño finito, accesible y numéricamente manejable de esta población, se decidió trabajar con la totalidad de la población y no con una muestra, lo que asegura la representatividad completa del universo estudiado y elimina la necesidad de muestreo probabilístico o no probabilístico (Salazar, 2022). Esta decisión metodológica fortalece la validez interna del estudio al incluir todas las percepciones disponibles en el contexto institucional seleccionado.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1 Materiales

Para recopilar la información se empleó la técnica de encuesta y como herramienta de medición el cuestionario diseñado específicamente para evaluar las variables y dimensiones del estudio. La validación siguió los pasos protocolarios: elaboración con la guía del asesor y posterior evaluación por expertos en metodología de investigación y estadística de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay. Los expertos evaluaron, la pertinencia, la claridad, la concisión y la relevancia de los enunciados, sirvió para realizar algunos ajustes del instrumento.

El instrumento está compuesto por 37 ítems que evalúan cinco dimensiones: la indiferencia (nunca) del personal docente y padres de familia ante el liderazgo directivo y la gestión institucional; la posición intermedia (a veces); y la plena conformidad (siempre). Cada participante leyó las instrucciones correspondientes a cada dimensión de las variables (liderazgo directivo y gestión institucional), asegurando que las respuestas reflejaran hechos objetivos y confiables para el análisis cuantitativo posterior.

### 3.4.2 Procedimiento

El cuestionario se aplicó para medir el liderazgo directivo y la gestión institucional, como en sus dimensiones: dinámica administrativa, mecánica administrativa, actitud autoestima, actitud consensual y la actitud proactiva. El cuestionario ha sido denominado: “Liderazgo directivo tiene relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N°55006-3, Gregorio Martinelli de Talavera, Andahuaylas, Apurímac, 2023”. La aplicación del instrumento fue de tipo auto-administrado.

Se solicitó permiso al director de la institución educativa. Antes de su aplicación se brindaron indicaciones precisas sobre la relevancia de contestar con total sinceridad. Al finalizar se agradeció su participación y el tiempo invertido.

### 3.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos

- **Validez:** Se garantizó mediante el juicio de tres expertos en el tema:
  - ✓ Dr. William Gil Castro Paniagua (Investigador Universitario).
  - ✓ Dra. Carmen Quizá Añasco (Especialista en Evaluación de Competencias).
  - ✓ Mag. Gustavo Adolfo Salomón Obave Bardales (Docente Investigador en Gestión Pública y Psicología).

Los expertos validaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento de recolección de datos.

- **Confiabilidad:** Se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, asegurando la precisión del instrumento tras aplicaciones repetidas.

**Tabla 3***Confiabilidad de la variable Liderazgo directivo*

| Dimensión                   | Alfa de Cronbach | Ítems |
|-----------------------------|------------------|-------|
| D1: Dinámica administrativa | 0.8138           | 9     |
| D2: Mecánica administrativa | 0.8218           | 8     |
| Liderazgo directivo         | 0.8178           | 17    |

*Nota:* Paquete estadístico SPSS versión 23

De acuerdo a la tabla 3 reporta un valor de 0.8178 (81.78 %), lo que confirma que los 17 ítems (en escala Likert) evalúan un único constructo y refleja una alta fiabilidad del instrumento.

**Tabla 4***Confiabilidad de la variable Gestión institucional*

| Dimensión              | Alfa de Cronbach | Ítems |
|------------------------|------------------|-------|
| D1: Actitud autoestima | 0.8049           | 7     |
| D2: Actitud consensual | 0.8234           | 7     |
| D3: Actitud proactiva  | 0.8061           | 6     |
| Gestión institucional  | 0.8115           | 20    |

*Nota:* Paquete estadístico SPSS versión 23

De acuerdo a la tabla 4 reporta un valor de 0.8115 (81.15 %), lo que confirma que los 20 ítems (en escala Likert) evalúan un único constructo y refleja una alta fiabilidad del instrumento.

Este instrumento fue desarrollado por el psicólogo Lee J. Cronbach en 1951, en Estados Unidos, con el propósito de evaluar la consistencia interna mediante la concordancia entre las puntuaciones de los participantes en los ítems, que son las unidades básicas del test.

**Tabla 5***Rango de valores de alfa de Cronbach*

| Intervalos | Fiabilidad |
|------------|------------|
| 0.0-0,2    | Muy bajo   |
| 0.2-0.4    | Bajo       |
| 0.4-0.6    | Moderado   |
| 0.6-0.8    | Bueno      |
| 0.8-1.0    | Alta       |

*Nota:* Elaboración propia.

### **3.6 Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos**

Se empleó el software estadístico SPSS versión 23. Para asegurar la fiabilidad de los resultados se trabajó con un intervalo de confianza del 95 %. Los resultados son estadísticamente significativos pues  $p$  (nivel de significancia)  $< 0.05$ .

El procesamiento de datos incluyó distribución de frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión, correlación simple y los análisis correspondientes.

## CAPITULO IV

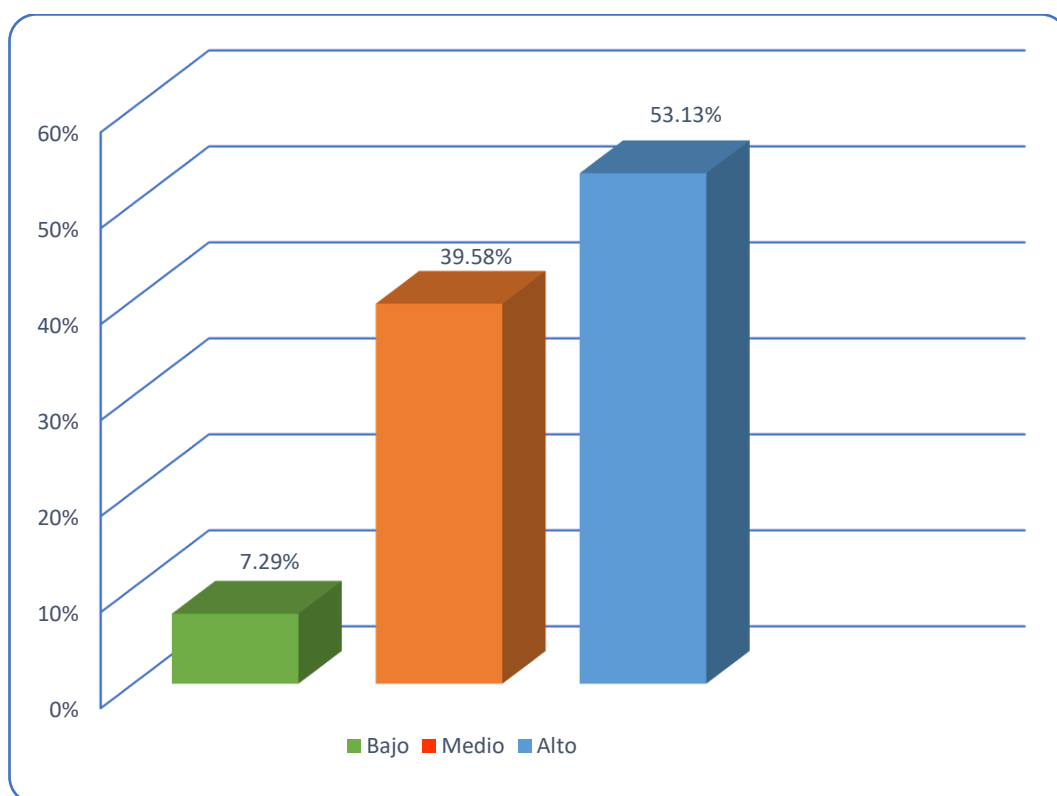
### RESULTADOS

#### A. Procesamiento, análisis e interpretación

##### a. Análisis por variables: Liderazgo directivo y gestión institucional

Figura 3

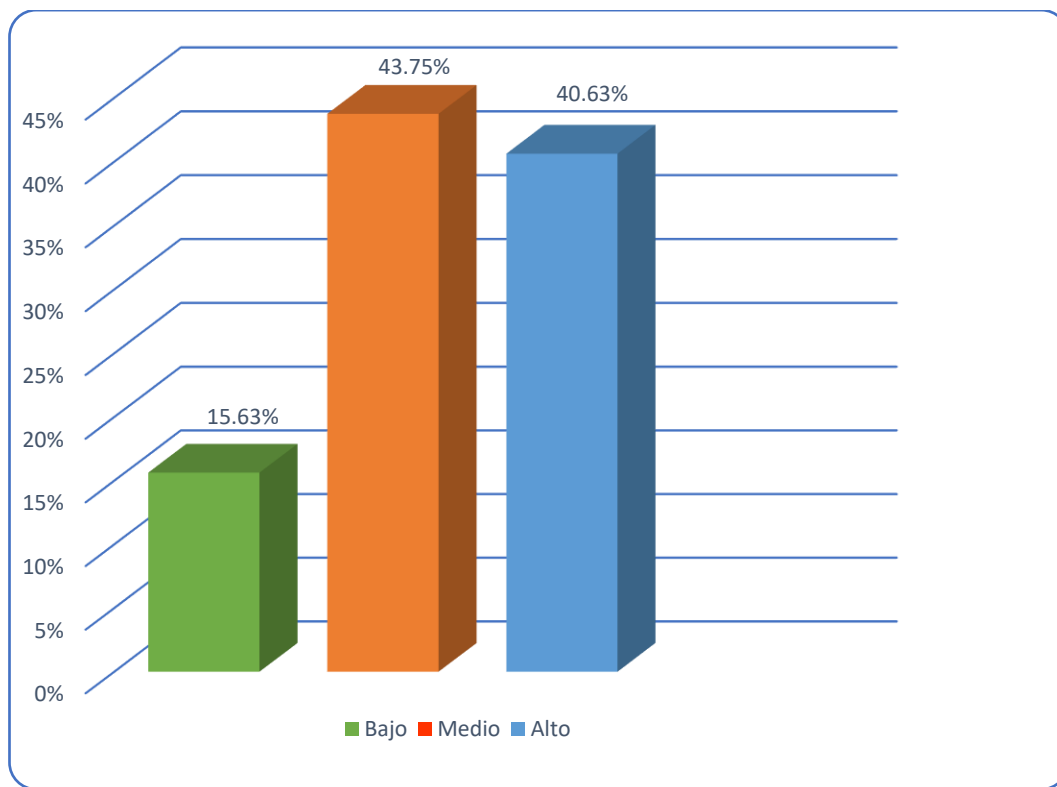
Liderazgo directivo.



Nota: Elaboración propia.

Observamos en la figura 3 que el 53.13% de los encuestados respondió alto, el 39.58% respondió medio y un 7.29% bajo.

Considerando dichos datos se puede señalar que el porcentaje mayor se registra en el nivel alto, seguido del medio o regular, de lo que se puede concluir que los encuestados (Docentes y padres de familia) de la institución educativa opinan que el liderazgo directivo que ejecuta el director es adecuada o positiva en beneficio de la entidad educativa.

**Figura 4***Gestión institucional.*

*Nota:* Elaboración propia.

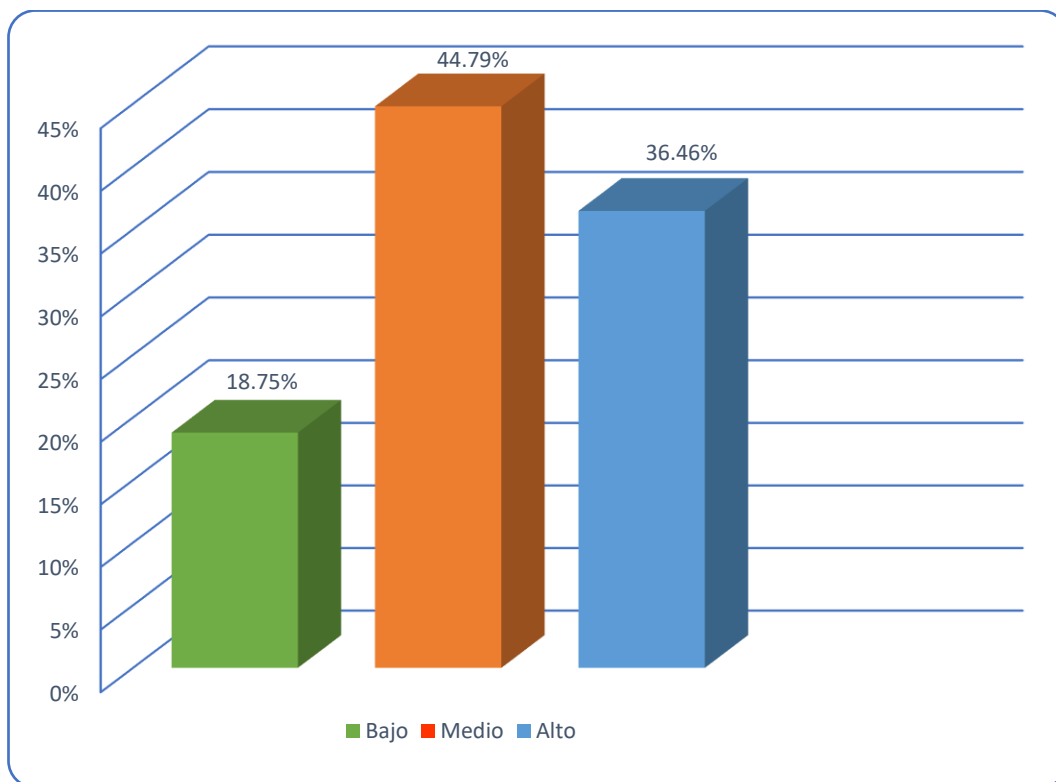
Observamos en la figura 3 que el 43.75% de los encuestados respondió medio, el 40.63% respondió alto y un 15.63% bajo.

Considerando dichos datos se puede señalar que los niveles que tienen mayor porcentaje son el medio y alto, de lo que se puede concluir, que los encuestados (Docentes y padres de familia) consideran que el director ejerce una gestión adecuada; no obstante, un pequeño porcentaje opina que este aspecto requiere mejoras.

**b. Análisis por dimensiones de liderazgo directivo: Dinámica administrativa, Mecánica administrativa.**

**Figura 5**

*Dinámica administrativa.*



*Nota:* Elaboración propia.

Observamos en la figura 5 sobre la dimensión dinámica administrativa, que el 44.79% de los entrevistados respondió medio, el 36.46% respondió alto y el 18.75% bajo.

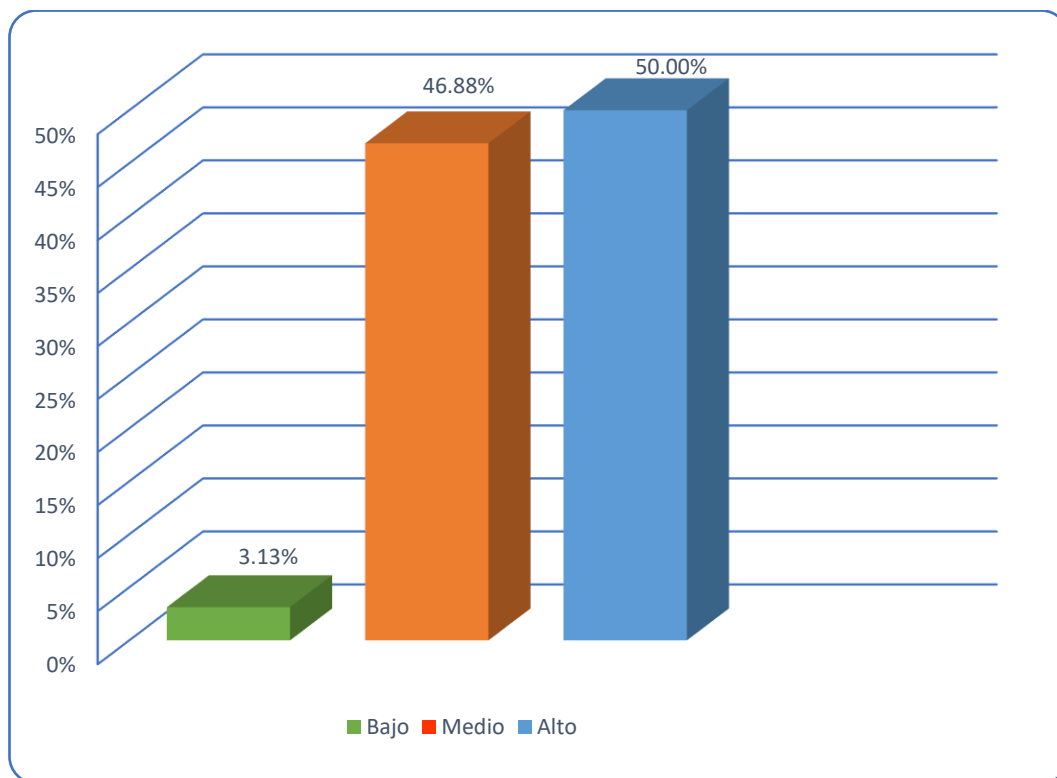
Considerando dichos datos se puede indicar que en un gran porcentaje de los encuestados manifiestan que la dinámica administrativa en la institución educativa Gregorio Martinelli es regular o medio, mientras que un considerable porcentaje de encuestados señalan su satisfacción, mientras que un mínimo porcentaje expresan que es bajo o demuestran dificultades.

Considerando dichos datos se puede señalar que la dinámica administrativa que se ejecuta en la entidad educativa, tiene un porcentaje en los niveles de medio y alto, contexto que indica que el liderazgo directivo es aceptable; claro es,

debiendo mejorar algunas dificultades que se presentan según el menor porcentaje que señala bajo.

**Figura 6**

*Mecánica administrativa.*



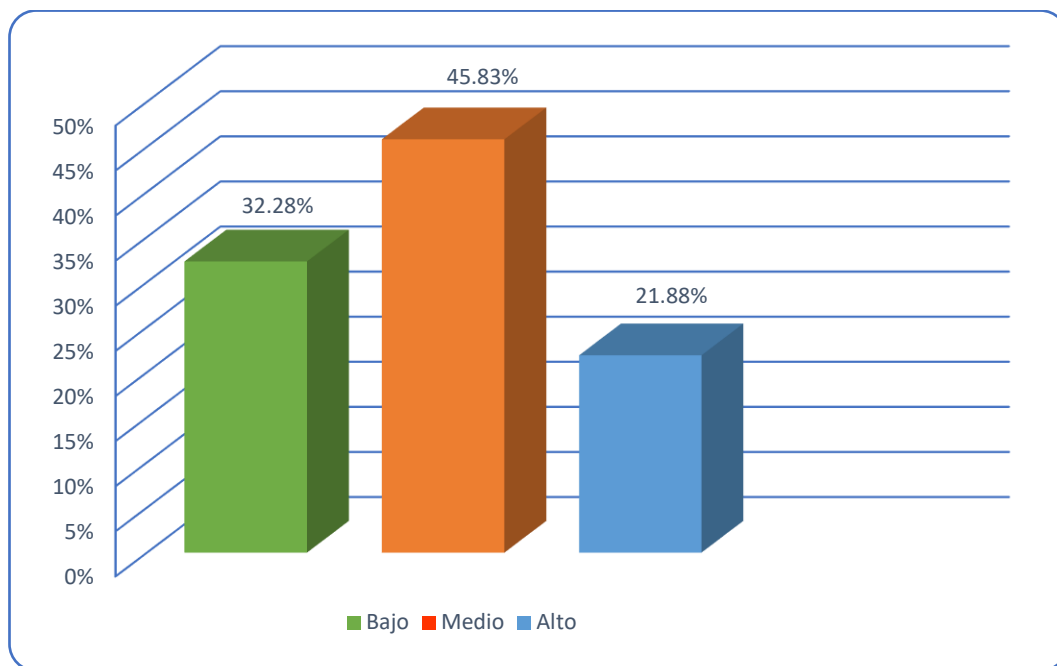
*Nota:* Elaboración propia.

Observamos en la figura 6 sobre la mecánica administrativa, que el 50% de los entrevistados respondió alto, el 46.88% respondió medio y un 3.13% bajo, lo que significa que prácticamente la mitad de los encuestados opinan que el liderazgo directivo en lo referente a la mecánica administrativa se desarrolla de manera adecuada.

**c. Análisis por dimensiones de gestión institucional: Actitud autoestima, Actitud consensual y Actitud proactiva.**

**Figura 7**

*Actitud autoestima.*

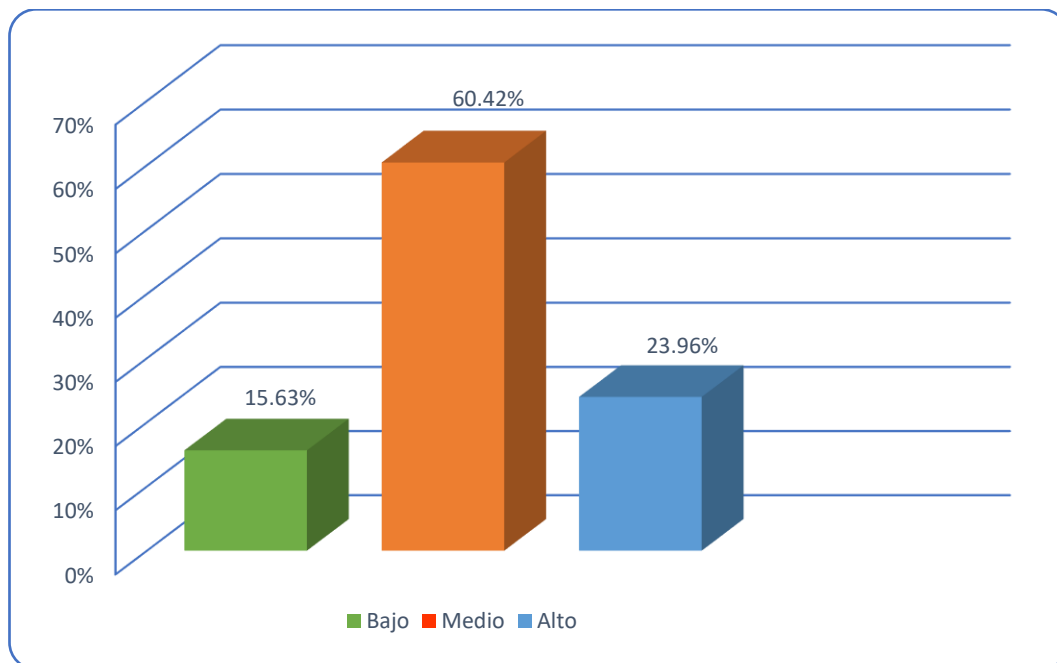


*Nota:* Elaboración propia.

Observamos en la figura 7 sobre la dimensión actitud autoestima, que el 45.83% de los encuestados respondió medio, el 32.28% respondió bajo y el 21.88% alto.

Teniendo dichos datos se puede indicar que en un gran porcentaje de los encuestados manifiestan que la actitud autoestima de parte del personal directivo es regular o medio, mientras que un considerable porcentaje señalan su insatisfacción o en todo caso hay dificultades o debilidades, mientras que un mínimo porcentaje expresan su satisfacción al trabajo que realizan los directivos.

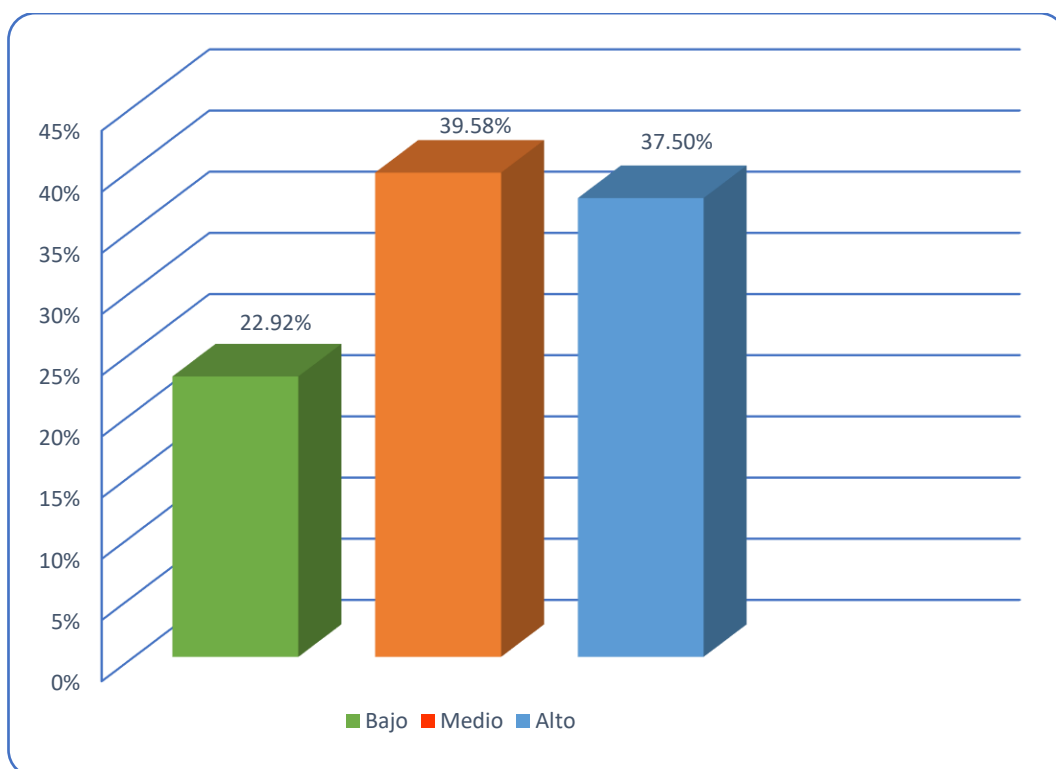
Considerando dichos datos se puede señalar que los encuestados indican que los directivos demuestran una autoestima de medio a alto; sin embargo, es fundamental remediar dicha situación en el porcentaje de bajo.

**Figura 8***Actitud consensual.*

*Nota:* Elaboración propia.

Observamos en la figura 8 sobre la dimensión actitud consensual, que el 60.42% de los encuestados respondió medio, el 23.96% respondió alto y el 15.63% bajo.

Considerando dichos datos se puede señalar que el porcentaje mayor se registra en el nivel medio, seguido del nivel alto; lo que señala que el personal directivo manifiesta una actitud consensual que permite satisfacer las expectativas predominantes entre los educadores y el resto de la comunidad escolar y representantes directivos; mientras que el 15.63% de los encuestados señalan que los directivos tienen dificultades en ese aspecto y es necesario superarlos.

**Figura 9***Actitud proactiva.*

*Nota:* Elaboración propia.

Observamos en la figura 9 sobre la actitud proactiva en la entidad educativa, que el 39.58% de los encuestados respondieron medio, el 37.50% respondió alto y el 22.92% en un nivel bajo.

Considerando dichos datos se puede señalar que el porcentaje mayor se registra en el nivel medio, seguido del nivel alto; por lo tanto, deducimos que el personal directivo viene desarrollando un trabajo de regular a bueno demostrando una actitud proactiva en las funciones que le competen; pero, es necesario tener en cuenta a los encuestados que respondieron bajo, siendo necesario mejorar algunas debilidades en este aspecto.

#### 4.1 De los objetivos específicos

##### 4.1.1 Hipótesis específica 1: Correlación entre dinámica administrativa y la actitud autoestima.

**Tabla 6**

*Matriz de tabulación cruzada; DA\*AA*

|                         |       | DIMACTAUTSOLID(agrupado) |       |      | Total |
|-------------------------|-------|--------------------------|-------|------|-------|
|                         |       | Bajo                     | Medio | Alto |       |
| DIMDINADM<br>(agrupado) | Bajo  | 17                       | 0     | 1    | 18    |
|                         | Medio | 13                       | 25    | 5    | 43    |
|                         | Alto  | 1                        | 19    | 15   | 35    |
| Total                   |       | 31                       | 44    | 21   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación; DA\*AA*

|                           |                                     |  |  | Dinámica<br>admin<br>(agrupado) | Actitud<br>autoestima<br>(agrupado) |
|---------------------------|-------------------------------------|--|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Tau_b<br>de<br>Kendall    | Dinámica<br>administ<br>(agrupado)  | Coef. Corr.                                |  | 1,000<br>.<br>96                | ,560**<br>,000<br>96                |
|                           | Actitud<br>autoestima<br>(agrupado) | Coef. Corr.                                |  | ,560**<br>,000<br>96            | 1,000<br>.<br>96                    |
| Interpretación y Análisis |                                     |  |  |                                 |                                     |
| Hipótesis estadísticas    |                                     | Ho= DA y AA no es significativa y positiva |  |                                 |                                     |
|                           |                                     | Ha= DA y AA es significativa y positiva    |  |                                 |                                     |
| Coef. Corr.               |                                     | 0,560= Moderada y positiva<br>p < 0,05     |  |                                 |                                     |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se demuestra de acuerdo a los datos que existe una correlación estadística significativa positiva moderada entre la DA y la AA, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

#### 4.1.2 Hipótesis específica 2: Correlación entre dinámica administrativa y actitud consensual.

**Tabla 8**

*Matriz de tabulación cruzada; DA\*AC*

|                         |       | DIMACTCONSOLID<br>(agrupado) |       |      | Total |
|-------------------------|-------|------------------------------|-------|------|-------|
|                         |       | Bajo                         | Medio | Alto |       |
| DIMDINADM<br>(agrupado) | Bajo  | 6                            | 12    | 0    | 18    |
|                         | Medio | 8                            | 35    | 0    | 43    |
|                         | Alto  | 1                            | 11    | 23   | 35    |
| Total                   |       | 15                           | 58    | 23   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 9**

*Prueba de correlación; DA\*AC*

|                           |            | Dinámica admin<br>(agrupado)               |        | Actitud consensual<br>(agrupado) |  |
|---------------------------|------------|--|--------|----------------------------------|--|
| Tau_b                     | Dinámica   | Coef. Corr.                                | 1,000  | ,510**                           |  |
| de                        | admin      |  | .      | ,000                             |  |
| Kendall                   | (agrupado) |  | 96     | 96                               |  |
|                           | Actitud    | Coef. Corr.                                | ,510** | 1,000                            |  |
|                           | consensual |  | ,000   | .                                |  |
|                           | (agrupado) |  | 96     | 96                               |  |
| Interpretación y Análisis |            |  |        |                                  |  |
| Hipótesis estadísticas    |            | Ho= DA y AC no es significativa y positiva |        |                                  |  |
|                           |            | Ha= DA y AC es significativa y positiva    |        |                                  |  |
| Coef. Corr.               |            | 0,510= Correlación moderada y positiva     |        |                                  |  |
|                           |            | p < 0,05                                   |        |                                  |  |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se demuestra de acuerdo a los datos que existe una correlación estadística significativa positiva moderada entre la DA y la AC, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

### 4.1.3 Hipótesis específica 3: Correlación entre la dinámica administrativa y la actitud proactiva

**Tabla 10**

*Matriz de tabulación cruzada; DA\*AP*

|                         |       | DIMACTPROSOLID (agrupado) |       |      | Total |
|-------------------------|-------|---------------------------|-------|------|-------|
|                         |       | Bajo                      | Medio | Alto |       |
| DIMDINADM<br>(agrupado) | Bajo  | 12                        | 6     | 0    | 18    |
|                         | Medio | 7                         | 27    | 9    | 43    |
|                         | Alto  | 3                         | 5     | 27   | 35    |
| Total                   |       | 22                        | 38    | 36   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla 11**

*Prueba de correlación; DA\*AP*

|                           |                                    |  | Dinámica<br>admin<br>(agrupado) | Actitud<br>proactiva<br>(agrupado) |
|---------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| Tau_b<br>de<br>Kendall    | Dinámica<br>administ<br>(agrupado) | Coef. Corr.  | 1,000<br>96                     | ,625**<br>96                       |
|                           | Actitud<br>proactiva<br>(agrupado) | Coef. Corr.  | ,625**<br>96                    | 1,000<br>96                        |
| Interpretación y Análisis |                                    |  |                                 |                                    |
| Hipótesis estadísticas    |                                    | Ho= DA y AP no es significativa y positiva         |                                 |                                    |
|                           |                                    | Ha= DA y AP es significativa y positiva            |                                 |                                    |
| Coef. Corr.               |                                    | 0,625= Correlación moderada y positiva<br>p < 0,05 |                                 |                                    |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se evidencia de acuerdo a los datos que existe una correlación estadística positiva moderada entre la DA y la AP, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

#### 4.1.4 Hipótesis específica 4: Correlación entre mecánica administrativa y la actitud autoestima

**Tabla 12**

*Matriz de tabulación cruzada; MA\*AA*

|                      |       | DIMACT (agrupado) |       |      | Total |
|----------------------|-------|-------------------|-------|------|-------|
|                      |       | Bajo              | Medio | Alto |       |
| DIMMECADM (agrupado) | Bajo  | 3                 | 0     | 0    | 3     |
|                      | Medio | 23                | 10    | 12   | 45    |
|                      | Alto  | 5                 | 34    | 9    | 48    |
| Total                |       | 31                | 44    | 21   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 13**

*Prueba de correlación; MA\*AA*

|                           |                               |  |  | Mecánica administ (agrupado) | Actitud autoestima (agrupado) |
|---------------------------|-------------------------------|--|--|------------------------------|-------------------------------|
| Tau_b de Kendall          | Mecánica administ (agrupado)  | Coef. Corr.                                |  | 1,000                        | ,406**                        |
|                           |                               |  |  | .                            | ,000                          |
|                           | Actitud autoestima (agrupado) | Coef. Corr.                                |  | ,406**                       | 1,000                         |
|                           |                               |  |  | ,000                         | .                             |
|                           |                               |  |  | 96                           | 96                            |
| Interpretación y Análisis |                               |  |  |                              |                               |
| Hipótesis estadísticas    |                               | Ho= MA y AA no es significativa y positiva |  |                              |                               |
|                           |                               | Ha= MA y AA es significativa y positiva    |  |                              |                               |
| Coef. Corr.               |                               | 0,406= Correlación moderada y positiva     |  |                              |                               |
|                           |                               | p < 0,05                                   |  |                              |                               |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se evidencia que existe una correlación estadística significativa positiva moderada entre la MA y la AA, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

#### 4.1.5 Hipótesis específica 5: Correlación entre la mecánica administrativa y la actitud consensual

**Tabla 14**

*Matriz de tabulación cruzada; MA\*AC*

|                         |       | DIMACTCONSOLID<br>(agrupado) |       |      | Total |
|-------------------------|-------|------------------------------|-------|------|-------|
|                         |       | Bajo                         | Medio | Alto |       |
| DIMMECADM<br>(agrupado) | Bajo  | 3                            | 0     | 0    | 3     |
|                         | Medio | 10                           | 34    | 1    | 45    |
|                         | Alto  | 2                            | 24    | 22   | 48    |
| Total                   |       | 15                           | 58    | 23   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 15**

*Prueba de correlación; MA\*AC*

|                                  |                                    |  | Mecánica<br>administ<br>(agrupado) | Actitud<br>consens<br>(agrupado) |
|----------------------------------|------------------------------------|--|------------------------------------|----------------------------------|
| Tau_b<br>de<br>Kendall           | Mecánica<br>administ<br>(agrupado) | Coef. Corr.  | 1,000<br>.<br>96                   | ,393**<br>,000<br>96             |
|                                  | Actitud<br>consens<br>(agrupado)   | Coef. Corr.  | ,393**<br>,000<br>96               | 1,000<br>96                      |
| <b>Interpretación y Análisis</b> |                                    |  |                                    |                                  |
| Hipótesis estadísticas           |                                    | Ho= MA y AC no es significativa y positiva         |                                    |                                  |
|                                  |                                    | Ha= MA y AC es significativa y positiva            |                                    |                                  |
| Coef. Corr.                      |                                    | 0,393= Correlación moderada y positiva<br>p < 0,05 |                                    |                                  |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se demuestra que existe una correlación estadística significativa positiva moderada entre la MA y la AC, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

#### 4.1.6 Hipótesis específica 6: Correlación entre la mecánica administrativa y la actitud proactiva

**Tabla 16**

*Matriz de tabulación cruzada; MA\*AP*

|                         |       | DIMACTPROSOLID<br>(agrupado) |       |      | Total |
|-------------------------|-------|------------------------------|-------|------|-------|
|                         |       | Bajo                         | Medio | Alto |       |
| DIMMECADM<br>(agrupado) | Bajo  | 3                            | 0     | 0    | 3     |
|                         | Medio | 14                           | 25    | 6    | 45    |
|                         | Alto  | 5                            | 13    | 30   | 48    |
| Total                   |       | 22                           | 38    | 36   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 17**

*Prueba de correlación; MA\*AP*

|                           |                                 | Mecánica administ<br>(agrupado)            |        | Actitud proactiva<br>(agrupado) |      |
|---------------------------|---------------------------------|--|--------|---------------------------------|------|
| Tau_b<br>de<br>Kendall    | Mecánica administ<br>(agrupado) | Coef. Corr.                                | 1,000  | ,443**                          | ,000 |
|                           | Actitud proactiva<br>(agrupado) | Coef. Corr.                                | ,443** | 1,000                           | ,96  |
| Interpretación y Análisis |                                 |  |        |                                 |      |
| Hipótesis estadísticas    |                                 | Ho= MA y AP no es significativa y positiva |        |                                 |      |
|                           |                                 | Ha= MA y AP es significativa y positiva    |        |                                 |      |
| Coef. Corr.               |                                 | 0,443= Correlación moderada y positiva     |        |                                 |      |
|                           |                                 | p < 0,05                                   |        |                                 |      |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se demuestra de acuerdo a los datos que existe una correlación estadística correlación positiva moderada entre la MA y la AP, con lo que se establece la validez de la hipótesis específica formulada anteriormente.

## 4.2 Del objetivo general

### 4.2.1 Hipótesis general: Correlación entre liderazgo directivo y gestión institucional

**Tabla 18**

*Matriz de tabulación cruzada; LD\*GI*

|                        |       | Variable LD (agrupado) |       |      | Total |
|------------------------|-------|------------------------|-------|------|-------|
|                        |       | Bajo                   | Medio | Alto |       |
| Variable GI (agrupado) | Bajo  | 3                      | 1     | 3    | 7     |
|                        | Medio | 11                     | 26    | 1    | 38    |
|                        | Alto  | 1                      | 15    | 35   | 51    |
| Total                  |       | 15                     | 42    | 39   | 96    |

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 19**

*Prueba de correlación; LD\*GI*

|                           |                        | Variable GI (agrupado)                     |        | Variable LD (agrupado) |
|---------------------------|------------------------|--|--------|------------------------|
| Tau_b de Kendall          | variable GI (agrupado) | Coef. Corr.                                | 1,000  | ,719**                 |
|                           |                        |  | 96     | 96                     |
|                           | variable LD (agrupado) | Coef. Corr.                                | ,719** | 1,000                  |
|                           |                        |  | ,000   | 96                     |
| Interpretación y Análisis |                        |  |        |                        |
| Hipótesis estadísticas    |                        | Ho= LD y GI no es significativa y positiva |        |                        |
|                           |                        | Ha= LD y GI es significativa y positiva    |        |                        |
| Coef. Corr.               |                        | 0,719= Correlación alta y positiva         |        |                        |
|                           |                        | p < 0,05                                   |        |                        |

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Análisis y conclusión:**

Se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa ya que se evidencia que existe una correlación estadística significativa alta entre LD y la GI, del mismo modo, se observa una fuerte correlación entre las variables analizadas, lo que confirma la validez de la hipótesis general formulada anteriormente.

## CAPITULO V

### DISCUSION

El análisis de la información recolectada revela una correlación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la entidad estudiada, durante el año 2023. Este resultado valida la hipótesis general de la investigación, con un coeficiente de correlación de 0.719 y una significancia estadística de  $p = 0.000 < 0,05$ , confirmando una relación estadísticamente alta entre ambas variables.

De la figura N° 3 sobre la variable de Liderazgo directivo, los resultados expresaron que el 53,13% de los encuestados respondió alto, el 39.58% respondió medio y un 7.29% bajo. Estos datos nos demuestran que el Liderazgo directivo que ejecuta el equipo directivo es adecuada o positiva en beneficio de la entidad educativa.

Según la figura N° 4 sobre la variable Gestión institucional, los resultados expresaron que el 43.75% de los encuestados respondió medio, el 40.63% respondió alto y un 15.63% bajo. Lo que nos indica que los encuestados (Docentes y padres de familia) opinan que el equipo directivo de la institución educativa ejerce gestión, a pesar que un mínimo porcentaje opina que el equipo directivo tiene una gestión baja.

Ahora podemos ver en la tabla N° 19 que el nivel de significancia del 5% con el coeficiente de correlación igual a 0.719 confirma una asociación estadística significativa alta entre las variables, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de la investigación.

#### **Estos hallazgos coinciden con estudios previos:**

##### **Regional:**

Según el autor Hilares (2022), concluye que existe una correlacion positiva muy fuerte ( $\rho = 0.971$ ,  $p < 0.05$ ) entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica la Institución Educativa n° 54005 de Miguel Grau de Abancay.

**Nacional:**

El autor Condezo (2022), encontró una correlación significativa ( $p = 0.00$ ,  $r = 0.727$ ) entre liderazgo directivo y gestión educativa en la I.E. N°1199 Mariscal Ramón Castilla, Chaclacayo, Lima.

El autor Flores (2021), reportó una relación directa y fuerte ( $Rho = 0.678$ ,  $p = 0.000$ ) entre liderazgo directivo y el rendimiento docente en la I.E. Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos.

El autor Ruiz (2022), identificó una correlación alta ( $r = 0.895$ ,  $p < 0.05$ ) entre liderazgo directivo y gestión administrativa en entidades de nivel inicial en Villa el Salvador, Lima.

El autor Cardenas (2024), tuvo como resultados una correspondencia directa y fuerte ( $r = 0.656$ ,  $p < 0.05$ ) entre liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa N° 0208 Santiago Antúnez de Mayolo de la provincia de Bellavista, Región San Martín.

El autor Ccanto (2025), mostro en sus hallazgos una correlacion positiva moderada ( $r=0.488$ ,  $p < 0.05$ ) entre liderazgo directivo y clima institucional en las instituciones públicas del Rimac, Lima.

**Internacional:**

El autor Montoya (2021), concluyo que el liderazgo mantiene una relación muy cercana con la gestión escolar, y su aplicación efectiva contribuye a generar un clima propicio para cumplir las metas de la institución.

El autor Gonzales & Mendoza (2023), concluyo que cuanto mejor es el liderazgo directivo, mayor tiende a ser la calidad de la gestión educativa, y viceversa.

El autor Chachipanta et al. (2022), concluyó que existe una asociación relevante entre liderazgo y gestión educativa, desempeñando ambos un papel clave en el óptimo funcionamiento de la institución.

El autor Guadamud et al. (2021), demostró que la gerencia en el ámbito educativo influye significativamente en el liderazgo y el clima institucional, con un nivel de significancia de 0.000.

De la misma manera el autor Vargas et al. (2022), sus resultados indican que tanto docentes como directivos aplican estilos de liderazgo similares en ambas instituciones, lo que revela ausencia de incidencia directa.

Como podemos apreciar todos estos estudios nacionales y regional respaldan la relación positiva entre liderazgo directivo y gestión institucional, alineándose con los resultados obtenidos en esta investigación.

## CONCLUSIONES

Correlación general: El análisis mediante el coeficiente Tau-b de Kendall indica una correlación positiva alta y significativa (Coeficiente de correlación = 0.719,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre liderazgo directivo y gestión institucional en la I.E. N°55006-3 Gregorio Martinelli, Talavera-Andahuaylas, Apurímac, 2023, confirmando una relación directa y robusta entre ambas variables.

Correlación específica 1 (DA y AA): La dinámica administrativa (dirección y evaluación) del equipo directivo presenta una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.560,  $p = 0.000 < 0,05$ ) con la autoestima, indicando una percepción positiva de esta actitud en las fases operativas.

Correlación específica 2 (DA y AC): Existe una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.510,  $p = 0.000 < 0,05$ ), sugiriendo que los encuestados valoran la actitud consensual del equipo directivo en la dirección y evaluación de la gestión institucional.

Correlación específica 3 (DA y AP): Se encontró una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.625,  $p = 0.000 < 0,05$ ), lo que evidencia que la proactividad del equipo directivo es percibida favorablemente en las fases de dirección y evaluación.

Correlación específica 4 (MA y AA): Se encontró una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.406,  $p = 0.000 < 0,05$ ) entre la gestión mecánica administrativa (planificación y organización) y la actitud autoestima del equipo directivo. Esto sugiere que una autoestima positiva del equipo directivo contribuye al desarrollo efectivo de estas fases administrativas.

Correlación específica 5 (MA y AC): La mecánica administrativa muestra una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.393,  $p = 0.000 < 0,05$ ) con la actitud consensual del equipo directivo, indicando una percepción limitada de consenso en la planificación y organización.

Correlación específica 6 (MA y AP): Se identificó una correlación positiva moderada (Coeficiente de correlación = 0.443,  $p = 0.000 < 0,05$ ), lo que refleja que los docentes y padres de familia perciben una actitud proactiva del equipo directivo en la gestión de planificación y organización.

## RECOMENDACIONES

### **A nivel directivo e institucional (I.E. N° 55006-3 Gregorio Martinelli)**

#### Corto plazo (2026)

- Realizar talleres internos de fortalecimiento de las actitudes directivas (autoestima, consenso y proactividad) liderados por el director y el equipo directivo, con el objetivo de optimizar la gestión institucional y el bienestar de la comunidad educativa.
- Promover talleres que desarrollen la comunicación asertiva, las relaciones humanas y la integración entre docentes, personal administrativo y padres de familia, para mejorar las competencias interpersonales del equipo directivo.

#### Mediano plazo (2027-2028)

- Diseñar e implementar estrategias específicas que refuercen las actitudes de autoestima, consenso y proactividad del equipo directivo, con seguimiento periódico para garantizar su impacto en la gestión institucional.
- Fomentar un liderazgo participativo, consultivo e informativo, involucrando activamente a docentes, trabajadores y padres de familia en los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación, reconociendo que la gestión es una responsabilidad compartida.

### **A nivel UGEL Andahuaylas**

#### Corto plazo (2026)

- Gestionar e implementar programas de capacitación en liderazgo pedagógico y gestión escolar dirigidos a directores, subdirectores y coordinadores docentes de educación básica regular de la jurisdicción, alineados con los lineamientos del Proyecto Educativo Regional (PER).

#### Mediano plazo (2027-2028)

- Coordinar con la Dirección Regional de Educación de Apurímac la implementación de talleres continuos destinados a potenciar las

competencias de proyección, estructuración, conducción y monitoreo de los directivos del ámbito educativo.

**A nivel regional (DREA Apurímac y Gobierno Regional de Apurímac)**

Largo plazo (2029 en adelante)

- Institucionalizar, dentro del Proyecto Educativo Regional (PER), un programa permanente de formación en liderazgo directivo y gestión institucional para todos los directores y equipos directivos de la región, asegurando su continuidad y actualización periódica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barba Miranda, L. C., & Delgado Vadivieso, K. E. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309. <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Cardenas Vasquez, J. C. (2024). *El Liderazgo Directivo y el Clima Institucional de la Institución Educativa N° 0208 Santiago Antúnez de Mayolo de la provincia de Bellavista, Región San Martín - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/957a716b-d2fd-4dfb-a0c5-3797a57e100f/content>
- Carrasco, A., Montoya, C., & Ruz, G. (2024). El liderazgo para el cuidado como generador de confianza en el profesorado chileno. *REDUFOR*, 10(1), 48-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v10.e14355>
- Castro Ríos, G. A., & Noguera Hidalgo, Á. L. (2022). ¿Los seguidores eligen a sus líderes? Explicación desde la simulación basada en agentes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1594-1612. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz%EF%BB%BF.27.100.19>
- Ccanto Romero, K. G. (2025). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del Rímac - 2025*. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_9033bac4da79348847bcfd44f8bd16cb](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9033bac4da79348847bcfd44f8bd16cb)
- Cernas Ortiz, D. A., & Mercado Salgado, P. (2023). Teorías de liderazgo en organizaciones: Clasificación paradigmática y oportunidades de investigación. *CIENCIA ergo-sum*, 30(3), 147-167. <https://doi.org/https://doi.org/10.30878/ces.v30n3a10>
- Chachipanta Beltrán, J. A., León Santillán, E. P., & Prieto López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”. *Digital Publisher*, 7(1), 303-316. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Cisneros Caicedo, A. J., Urdánigo Cedeño, J. J., Guevara García, A. F., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

- Condezo Ojeda, H. H. (2022). *Gestión educativa y liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Chaclacayo Lima*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7065>
- Cotrado Juli, X. L., & Ramos Aguilar, L. K. (2023). *Gestión institucional y el desarrollo organizacional en la institución educativa Carlos A. Velasquez, Ilo-2023*. [Tesis para optar título profesional, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2292/Xiomara-Lissbeth\\_tesis\\_titulo\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2292/Xiomara-Lissbeth_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 5(5), 7279-7238. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)
- Flores Morillo, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61410>
- Gamarra Huamanttica, J. C. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1897-1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>
- Gonzales, F., & Mendoza Alarcón, E. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo. *Revista estudios psicologicos*, 3(4), 21-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.04.002>
- Guadamud Lorenti, E. M., Llerena Choez, E. E., Morán Peña, F. J., & Egúez Cevallos, R. C. (2021). Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 2070-2093. <https://doi.org/DOI:10.23857/pc.v6i3.2493>
- Hilares Arone, H. (2022). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa n° 54005 de Miguel Grau de Abancay, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBAA/1226>
- Jimenez Lopez, A. F., Gómez Aguirre, D., Rendón Otálvaro, J., & Peláez Arcila, S. P. (2020). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>

- Loyola Bustos, C. (2020). La participación educativa como una herramienta de mejora. *Foro Educativo*, 34(1), 35-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.29344/07180772.34.2359>
- Manes Cangana, A. P. (2020). *Estilos de Liderazgo Directivo y su Relación con la Gestión Pedagógica de los Docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3207>
- Montoya Camelo, A. (2021). La Gestión Escolar y su Relación con el Liderazgo para el Aprendizaje desde la Percepción del Director. *Revista Perspectivas Journal of Social Sciences*, 6(2), 92-98. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3259/3602>
- Ruiz Cutipa, V. V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *IGOVERNANZA*, 5(17), 321-334. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>
- Salazar Barrios, E. (2022). *Teoría del muestreo y calculo de la investigacion muestral*. Universidad Rural de Guatemala, Guatemala. [https://www.researchgate.net/publication/379082656\\_Muestreo\\_estadistico\\_Tipos\\_calculo\\_de\\_tamano\\_de\\_muestra](https://www.researchgate.net/publication/379082656_Muestreo_estadistico_Tipos_calculo_de_tamano_de_muestra)
- Salessi Solana, O. A. (2020). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 83-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>
- Sierra Villamil, G. M. (2020). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*, 10(81), 111-128. <https://doi.org/https://doi.org/https://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Solorzano Garcia, P. A. (2022). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la I.E. N° 20987 “Horacio Zeballos Gamez”-Supe Pueblo, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10808/TE\\_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10808/TE_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, G. (2020). *Liderazgo Directivo y Aprendizaje Estudiantil en la Institución Educativa Virgen del Carmen N°5017 de Bellavista- Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3983>

- Valdez Principe, A. A. (2024). *La gestión educativa y el liderazgo directivo en instituciones educativas del nivel secundario en el Distrito de Hualmay*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9838/TESES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas Valencia, E., Restrepo Pizarro, L. M., & Villamil, S. G. (2022). Incidencia del liderazgo directivo/docente en el rendimiento académico de instituciones colombianas. *Revista praxis pedagógica - UNIMINUTO*, 22(32), 36-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.36-70>
- Vila, H. (2020). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Insitucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28420>

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes