



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Derecho administrativo y liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas
UGEL 09 Huaura

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y
Administrativo

Autor
Carlos Enrique Lopez Cure

Asesor
Dr. Benigno Walter Moreno Mantilla

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión


Dr. Benigno Walter Moreno Mantilla
DOCENTE PRINCIPAL
DNP 175

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

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

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Carlos Enrique Lopez Cure	42313868	15/04/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Benigno Walter Moreno Mantilla	15741030	https://orcid.org/0000-0003-4506-6145
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Carlos Humberto Conde Salinas	15584582	https://orcid.org/0000-0002-3187-622X
Dr. Alberto Rojas Alvarado	08953616	https://orcid.org/0000-0002-6822-8402
Dra Liubisa Jazminka Yong Becaj	15761281	https://orcid.org/0000-0002-5031-8346

Carlos Enrique Lopez Cure 2024-081950

DERECHO ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS UGEL 09 HUAU...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3136547768

Fecha de entrega

24 ene 2025, 11:14 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 ene 2025, 12:08 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_CON_ANTIPLAGIO_-_DERECHO_ADMINISTRATIVO_NUEVA_III.pdf

Tamaño de archivo

1.9 MB

77 Páginas

17,120 Palabras

86,009 Caracteres



Página 2 of 84 · Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3136547768

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet

4% Publicaciones

14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**DERECHO ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS UGEL 09 HUAURA**

PRESENTADO POR:

CARLOS ENRIQUE LOPEZ CURE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

BENIGNO WALTER MORENO MANTILLA

2026

**DERECHO ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS UGEL 09 HUAURA**

CARLOS ENRIQUE LOPEZ CURE

TESIS DE MAESTRÍA

**ASESOR: Benigno Walter Moreno Mantilla
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
HUACHO**

2026

DEDICATORIA

Para mis padres y familiares por su aliento e identificación con mis anhelos en la adquisición de nuevos saberes, y el afán de adquirir nuevos conocimientos en mi formación profesional, para así poder servir mejor a los usuarios en lo que es la administración pública y privada.

Carlos Enrique López Cure

AGRADECIMIENTO

Por lograr desarrollar esta Tesis, agradezco a Dios, por su bendición y por darme el aliento necesario para obtener el logro y hacer realidad este anhelo.

Al alma mater Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por permitir estudiar el post grado e imbuirme de nuevos conocimientos y ser un profesional mejor preparado lo que redundará en un mejor servicio a la comunidad.

El agradecimiento a los docentes de post grado que durante los ciclos participaron activamente, aportando sus conocimientos, experiencias y dedicación para mi formación, por sus consejos y orientaciones metodológicas, que me ayudaron como investigador y persona.

Carlos Enrique López Cure

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	14
2.2.2. Liderazgo directivo (Y)	23
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	36
3.2 Población y muestra	36

3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	37
3.3 Técnicas de recolección de datos	38
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS	40
4.1 Análisis de resultados	40
4.2 Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V	50
DISCUSIÓN	50
5.1 Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
6.1 Conclusiones	51
6.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
7.1 Fuentes bibliográficas	52
7.2 Fuentes hemerográficas	54
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable Derecho Administrativo.....	40
Tabla 2. Principios generales del derecho administrativo	41
Tabla 3. Fuentes del derecho administrativo	42
Tabla 4. Variable Liderazgo Directivo	43
Tabla 5. Trabajo en equipo	44
Tabla 6. Organización	45
Tabla 7. Participación comunitaria	49
Tabla 8. Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov.....	50
Tabla 9. Derecho administrativo y liderazgo directivo	50
Tabla 10. Los principios generales del derecho administrativo y el liderazgo directivo	51
Tabla 11. Las fuentes del derecho administrativo y liderazgo directivo	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Derecho Administrativo	40
Figura 2. Principios generales del derecho administrativo.....	41
Figura 3. Fuentes del derecho administrativo.....	42
Figura 4. Variable Liderazgo Directivo.....	43
Figura 5. Trabajo en equipo.....	44
Figura 6. Organización	45
Figura 7. Participación comunitaria.....	49

RESUMEN

Objetivo: El presente trabajo de investigación se realizó para conocer el derecho administrativo y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura. **Métodos:** Tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, las variables cualitativas; con muestra de 96 unidades de observación, se aplicó la encuesta y cuestionario, constituido por 16 ítems, alcanzando una confiabilidad de ,972 en la variable primera y ,956 en la variable segunda. **Resultados:** El rango de coeficiente de correlación obtenido Rho de Spearman: -0,152, y significancia por encima de 0.05. **Conclusiones:** fue aceptada la hipótesis nula considerando que no tiene relación significativa el derecho administrativo en el liderazgo directivo en el ámbito estudiado como es las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

Palabras claves: Derecho administrativo, liderazgo, directivo

ABSTRACT

Objective: This research work was carried out to know administrative law and its relationship with managerial leadership in public educational institutions UGEL 09 Huaura.

Methods: Type of basic research, correlational descriptive level, qualitative variables; With a sample of 96 observation units, the survey and questionnaire were applied, consisting of 16 items, reaching a reliability of .972 in the first variable and .956 in the second variable.

Results: The correlation coefficient range obtained was Spearman's Rho: -0.152, and significance above 0.05. **Conclusions:** The null hypothesis was accepted, considering that administrative law has no significant relationship in managerial leadership in the field studied, such as public educational institutions UGEL 09 Huaura.

Keywords: Administrative law, leadership, management

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre Derecho administrativo y liderazgo directivo en las Instituciones Educativas Públicas UGEL 09 Huaura determinó como objetivo: Conocer el derecho administrativo y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura, estructurada por capítulos, cuyo contenido fue el siguiente:

Se muestra en el Capítulo I el problema en general, contexto de la realidad del problema, las interrogantes, objetivo, las justificaciones, delimitaciones y viabilidad correspondiente. El marco teórico correspondiente al Capítulo II, considerando los antecedentes de índole internacional como nacional, además de lo concerniente a la base teórica y base filosófica como fundamentación de las variables, por otro lado, se define términos básicos e hipótesis del estudio. El Capítulo III contiene la metodología, especificando tipo y diseño, población y unidad muestral, conjuntamente se tiene la técnica para recolectar los datos y el proceso de información. Los resultados se encuentran en el Capítulo IV así también las contrastaciones de hipótesis. Capítulo V encierra las discusiones del resultado. Mientras que el Capítulo VI contiene la conclusión y recomendación, finalizando con el listado de referencia y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Se tienen instituciones educativas que actualmente no cuentan con un líder que plantee objetivos los cuales conlleven a una mejora continua de su institución, este problema se da en muchos países, pues directores en su mayoría ejercen un inadecuado liderazgo directivo que conduce a que laboralmente se sientan saturados. Si bien es cierto se está confundiendo el liderazgo con el rol de exigir el cumplimiento de reglamentos y así se genera un malestar y deterioro en el aspecto administrativo como la gestión pedagógica del docente y de esta manera también repercute en el personal en general que laboran en la mayor parte de instituciones educativas.

Por otro lado, referirse a la administración incluye descifrar las diversas tareas que ejecuta cada trabajador, y asimismo hace uso efectivo de los recursos para así lograr su meta preestablecida. En el ámbito educativo, el director denominado también gerente educativo, debe realizar tareas de carácter administrativo de forma eficaz y eficiente para hacer que los actores que conforman la comunidad educativa tengan un objetivo común por el que trabajan (Riffo, 2019)

Con estas perspectivas educativas el gobierno de Perú está apostando por toda configuración y principio en cuanto a la nueva gestión pública tomando a estas como las más importantes reformas que se ha impulsado a partir del año 2000; pero teniendo en cuenta que no podría obviarse que en la educación el neoliberalismo ha demostrado un contradictorio discurso en lo que respecta al aspecto de urgencias y que se debe tener lo más rápido que se pueda un cambio (León 2020). Es así, que se diseñaron leyes y normas que van a regular la progresiva implementación de políticas de gestión para descentralizar y además de rendirse cuentas con la lógica de tener un resultado comprobado en cuanto a logros de aprendizaje del estudiante (Cotrado, 2020).

Además, resulta complicado para las instituciones educativas el que se tome medidas que involucren la contextualización de la situación real de la educación, partiendo de la activa participación de los actores conformantes, conjuntamente con la comunidad que la conforman, y después, asumirse el resultado de la gestión. El lograr esto exige a que se tenga siempre presente la relación significativa y positiva entre motivación, gestión administrativa y compromiso del docente para enfrentar al cambio (Peralta et al., 2023).

Siendo la razón porque los autores señalan que para el logro del éxito de toda gestión administrativa en una institución educativa debe integrarse un proceso de gestión y calidad en la educación, que contribuyan a la mejora en personas y sociedad en general, por tanto es necesario que el pilar de la educación esté vinculado estrechamente al diario vivir de los administradores, docentes, ambos padres y los alumnos (Peralta et al. 2023, Tenorio y Pérez, 2023)

En lo práctico no se alcanza de forma eficiente que se mejore la calidad del servicio educativo del directivo y docentes, por medio de una oportuna y correcta retroalimentación, que admita que sea permanente la fluida información del equipo de gestión y esto positivamente influya al momento de tomar alguna medida correctiva que sea necesaria para la dirección con calidad de la gestión educativa (Marcillo y Tomalá, 2021).

Un director tiene que desarrollar su capacidad de líder directivo, a través de objetivos, meta con una razonable visión en cuanto a lo que desea lograr y que esto beneficie al personal y la comunidad educativa. Estas premisas fueron la que en la problemática de Inglaterra se aplicó tomándose como ejemplo, que se creó una Escuela Nacional de Liderazgo Escolar a finales de los años 90, con la que se fortaleció el recorrido profesional de directores, pero a pesar de esto seguía habiendo dificultad, ya que quienes aspiraban a estar en el cargo ingresaron al programa “Future Leaders”, en el cual fue recibida la mentoría y adiestramiento práctico en lo que es liderazgo durante cuatro años anterior a asumir el cargo de director, pero no se tenía la formación en cuanto a Gestión administrativa vinculada a Instituciones educativas; al formarse en monitoreo como calidad de director, disminuyó además el sistema inglés así como carga administrativa en directores y así utilizar tiempos para alguna otra actividad que tenga un mayor valor agregado (Saavedra, como se citó en Ruiz, 2021).

Dichas dificultades son las que representan una muestra viva de lo importante que es el rol que desempeña un director en la institución educativa como líder de la institución y su compromiso para colocarla adelante; por otro lado el problema sigue vigente por causa de no tener una formación integral, y esto siempre pasa en la actualidad en el ámbito educativo y la sociedad civil, se ha practicado esto en determinado número de directores, influyendo en el adecuado desempeño de los mismos respecto a la dirección en cuanto a clima institucional, gestión de recurso, se permite participe el padre de familia, organizado año escolar y material educativo gestionado, lo que afecta el desarrollo de quienes trabajan en su institución.

Los directores deben caracterizarse por el liderazgo como uno de los factores determinantes en una institución educativa; y esta debe estar dirigida por un buen actor, que tenga la capacidad de gestionar, administrar y de hacer en sus instituciones acciones productivas; según establece el artículo 123 correspondiente en la Ley General de Educación (Suarez, citado en Ruiz, 2021).

En Perú, se rigen las instituciones con un director como líder, y mayormente no se dirige correctamente, no hay liderazgo transformacional en la labor docente, llevando así camino a una desorganización y ausencia de manejo como líder, además no tiene estrategias para el mejor manejo de su institución bajo su cargo.

Los diez primeros años del siglo XXI en Perú, fueron invertidas capacitaciones al director de escuelas, las mismas que eran necesarias particularmente para formarlo entre ellas Plan Nacional de Capacitación en Gestión de la Educación (PLANCGED) el cual se implementó entre 1997-2007 con el objetivo de que el director maneje adecuadamente instrumentos para gestiones, sobre todo Proyecto Educativo Institucional (PEI) el mismo es exitoso en diversos países. Asimismo, el programa Escuela de directores fue realizado en cuatro regiones como Arequipa, Cusco, Moquegua y Lambayeque, como respuesta a lo necesario que es la formación del líder ético y calificado, y que este realice gestiones de calidad desarrollando su capacidad gerencial. Por otro lado, en el 2008 fue desarrollado el Programa Estratégico de Logros de aprendizajes (PELA) cuyo fin radicaba en el fortalecimiento de la gestión de aprendizajes en toda institución pública.

Se planteó una reforma educativa por parte del Ministerio de Educación el cual implica que se transforme la gestión que desarrolla el directivo en su institución educativa por medio de herramientas estratégicas. Siendo el instrumento principal del sistema constituido por “El Marco del Buen Desempeño del Directivo” del cual

se ha tomado el proceso de construcción en lo que corresponde a la tendencia internacional, entre ellos el avance que existe en el país en cuanto a enfoque por resultados con soportes en desempeño.

Directivos de instituciones educativas públicas perteneciente a UGEL 09 Huaura, muestran dificultad al momento de registrarse conforme lo requiere el Marco del Buen Desempeño del Director el mismo que se encuentra estructurado a través de dos dominios, veintiuno desempeños y siete competencias. Siendo considerado el trabajo en equipo como principal aspecto que ocasiona que haya debilidades en el directivo como líder ya que este no tiene habilidad para aplicarlo de forma colegiada, por otro lado, no organiza como corresponde su institución pues muchas veces delegan funciones ocasionando que su personal se empodere, estreche vínculo entre familia, escuela y comunidad, además del manejo de documentos correspondiente a gestiones y recurso económico propios de la institución.

Si un líder no logra conseguir que su personal docente se sientan motivados, que tengan compromiso, se organicen, ejecuten y planteen su plan anual de trabajo, no va a poder organizar comisiones que son necesarias en toda institución así esta trabaje de forma organizada en lo que respecta al año lectivo, esto se traduce en la búsqueda del directivo en ser asertivo, en mostrar una aceptación buena como líder y así pueda lograr tener participación y apoyo de su grupo docentes y así tener el logro de la buena gestión administrativa.

En una institución educativa el director tiene que accionar el promover una labor en colaboración de los docentes, y así las instituciones funcionen de forma adecuada y consecuentemente se brinde un servicio educativo que sea de calidad. Es de necesidad que las instituciones educativas cuenten con líderes directivos los cuales generen en nuestra sociedad los cambios precisos, y que este asuma toda dificultad y los convierta en oportunidades de mejora, y así tome la decisión correcta que va a beneficiar a todos, con la movilización además de todo el grupo educativo para así lograr el éxito educativo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el derecho administrativo se relaciona en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo los principios generales del derecho administrativo se relacionan en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?
2. ¿Cómo las fuentes generales del derecho administrativo se relacionan en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer el derecho administrativo y su relación con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Conocer los principios generales del derecho administrativo y su relación con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.
2. Conocer las fuentes del derecho administrativo y su relación con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

1.4 Justificación de la investigación

Por conveniencia: Fue realizado por necesidad que se demuestre la relación entre derecho administrativo y liderazgo directivo en instituciones educativas del Estado. No obstante, siendo el contexto de relación del directivo un punto clave para que se mejore todo aprendizaje, así como la condición de labor, calidad de la práctica docente, gestión administrativa; razón por que se reafirma el directivo tiene un rol que conlleva a un desarrollo definitivo de la Institución Educativa.

Relevancia social: Esta investigación, mediante los resultados, beneficiará a los directivos, docentes de instituciones educativas del Estado, al trabajador administrativo y consecuentemente a la comunidad estudiantil.

Implicancia práctica: Se busca a través de la investigación y por medio de teorías aplicadas y las concepciones básicas para que sean herramientas que permitan entender lo importante que es el liderazgo de los directivos conjuntamente con el derecho administrativo, que se comprende como estrategia que impacta en el desempeño del docente y de esta forma también en mejorar el servicio educativo e incorporar, así como desarrollar y propiciar acciones que mejore toda práctica educativa.

Valor teórico: El estudio tiene justificación, puesto que a través del marco teórico va a contribuirse con investigaciones futuras acerca de las variables que se relacionan, que a la vez va a servir como fundamento o complemento para la correspondiente información.

Utilidad metodológica: Se presenta la justificación en el estudio debido a que se empleó instrumentos necesarios para recabar la información, siendo la observación, análisis documental y la encuesta.

1.5 Delimitaciones del estudio

a. Delimitación temporal

Este estudio es actual en cuanto a la investigación Derecho Administrativo y Liderazgo Directivo se desarrolló en el año 2021.

b. Delimitación espacial

Se comprende la Región Lima, Provincia Huaura, Distrito Huacho, donde se ubica la UGEL 09.

c. Delimitación cuantitativa

El estudio se efectuó con determinada muestra aleatoria y el correspondiente procesamiento estadístico.

d. Delimitación conceptual

Se abarca dos conceptos básicos en esta investigación: Derecho administrativo y liderazgo directivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Valero y Morales (2016) en: “Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con el directivo y docente. Propusieron: Una guía didáctica diseñada con roles, enfoques y funciones, 2015 a 2016”, con respaldo de la institución de la Universidad de Guayaquil (Ecuador), el fin consistió en determinar cómo influye el formar un liderazgo directivo en cuanto a la calidad del clima organizacional con directivo y docente, aplicando documentación bibliográfica, investigación de campo, estadística para analizar y de esta manera realizar el diseño de una guía didáctica enfocada en funciones y roles. El estudio fue de tipo exploratorio, experimental y descriptivo. Como conclusiones se señaló:

- Considera la Directora que como líder reúne condiciones y requisitos personales, puesto que: “Encomienda responsabilidades y funciones” además que anticipa determinadas propuestas que promueven el liderazgo: “Se propone ciertas acciones y estas son designadas para que las lidere un docente” de esto concluye que el comprender el liderazgo puede fortalecerse a través de la inteligencia emocional, así resalta su idea en cuanto a delegar y asignar responsabilidad, es así que al diseñar la Guía se sostiene en que el promover el liderazgo se direcciona a desarrollar un empeño especial en mediar y compartir todo conocimientos que se relacione y tenga que ver con la condición que encierra el liderazgo directivo de forma integral, con el interés de cubrir vacíos que de una u otra forma afectan el clima organizacional y la estructura orgánica.

- A pesar que se tiene una imagen positiva, no hay evidencias de un liderazgo marcado en el grupo educativo, de esto concluye que no hay conocimiento de la herramienta conceptual que actualmente se manejan.
- Las interrogantes dirigidas a la medición del clima organizacional muestran un porcentaje que conlleva a que se desarrollen diversas estrategias con las cual se mejoren y que estas herramientas deben ser más eficientes, entre ellas se menciona lo que es inteligencia emocional, así se logre la mejora del nivel de comunicación.

Orellana (2019) a través de su revista titulada: “Liderazgo directivo y desempeño docente autopercebido en escuelas privadas salvadoreñas”, con respaldo de Revista Internacional de Estudio en Educación, presenta como objetivo determinar si el liderazgo directivo percibido por docentes - liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire en sus dimensiones resultan ser predictores significativos respecto a la percepción de su desempeño académico propio. Se consideró una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional, de lo que se concluyó:

- Se hizo uso de la regresión lineal múltiple para determinarse el objetivo en sus dimensiones eran predictoras significativas en cuanto a percepción del desempeño laboral propio en un grupo de nueve colegios privados pertenecientes a El Salvador en ciclo escolar del año 2018.

Granda (2018) en su tesis titulada: “Derecho Administrativo Económico y Finanzas Públicas en Modelos Políticos y Económicos de Ecuador (1990 - 2017)”, respaldado por la Universidad de Salamanca, cuyo objetivo consistió en que el equilibrio fiscal se mantenga, además del control del incremento de gasto público y un pago puntual garantizado en cuanto al servicio y la deuda externa. Se concentro en una investigación tipo básica, de la cual concluye:

- Actualmente la globalización capitalista en fase financiarización del sistema y crisis mundial histórica del sistema que causa incertidumbres constituyen el entorno donde se inscribe modelo o política económica neocompetitiva o neoliberal o neointervencionista o neodesarrollista, que sucesivamente, combinada o alternada, son el sustento de sistemas capitalistas mundiales al iniciar los diez últimos años del siglo XX hasta hoy en día y estas son

expresadas en la norma constitucional y en la jurídica administrativa y financiera que se encuentran vigentes.

- Dicha realidad es manifestada en países de índole dependiente o subdesarrollado así también en países llamados desarrollados e industrializados pertenecientes a Europa, Norteamérica y el mundo, que sufren por crisis recurrentes e irracionalidad del sistema, no dejando de indicar, la resistencia enorme y el malestar social que ocasionan los efectos desastrosos en el desempleo creciente, la acelerada concentración de riquezas y el aumento de la corrupción y pobreza.

Hoyos (2019) en su tesis titulada: “El Derecho Administrativo de Sanciones y Principio Favorables en Colombia”, presentado en la Universidad Santiago de Cali, que planteó como objetivo lograr cumplimiento de cometidos fines y funciones estatales. Se desarrolló una investigación tipo básica, presentado en conclusión que:

- El derecho administrativo sancionador y derecho disciplinario poseen interdependencia, el segundo es referente a deberes funcionales incluyendo generalmente a órganos del poder público, aunque con sus matizaciones respectivas.
- El debido proceso implica conocer y respetar la diversidad en cuanto a procedimiento administrativo que establece la ley y actos reglamentarios, por los cuales se llevan a cabo diferentes funciones administrativas.
- Como regla general se tiene a la irretroactividad, que se entiende como fenómeno donde la ley nueva va a regir todo actos y hechos que se originen después de que se haya dado esta ley. Lo necesario del establecimiento de cuál sería la ley que regirá en un asunto determinado, se da si un hecho ocurre bajo la antigua ley pero tanto efecto o consecuencia son producidas bajo la nueva ley, o si hay un hecho jurídico que está bajo ley antigua, no obstante la nueva ley va a señalar condiciones nuevas para que se reconozca sus efectos.

Mina (2018) tituló su tesis como: “Percepción de estilo de Liderazgo del Director y Satisfacción del Estudiante de Bachillerato en la Corporación Educativa Adventista, Ciudad de Cali, Colombia”, esta fue respaldada por la Universidad de Montemorelos, su objetivo consistió en la identificación de una relación significativa

entre percepciones de estilo de liderazgo del director y satisfacción del estudiante de bachillerato. Su investigación pertenece al tipo básica, y llegó a concluir lo siguiente:

- Se tiene relación significativa entre percepción de estilos de liderazgo transaccional y transformacional del directivo y satisfacción de estudiantes de bachillerato.
- Como reconocimiento de su director por parte de estudiantes mencionan que este les da tratos respetuosos en su calidad de personas y estudiantes. Además, piensan que el hecho relevante del director es que este tiene una clara definición del rol de cada integrante del grupo educativo.
- Mayor parte de estudiantes señaló que estar en el colegio significa disfrutar, y esto se traduce que es una lógica consecuencia del trato percibido por parte del director que es respetuoso de su institución; de igual forma, el estudiante manifiesta tener conocimiento de su papel dentro del colegio y conocen que son importantes para su institución.
- Finalmente, el estudiante conoce de forma clara la recompensa cuando logren sus metas trazadas. Cuando manifiestan que están alegres cuando permanecen en el colegio es una importante parte respecto a la satisfacción que están experimentando.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ruiz (2021) en: “Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas públicas de inicial, RED-19 UGEL-01, Villa El Salvador, 2019”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo fin se basó en determinarse la relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa. Su estudio pertenece al tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional, alcance de índole temporal transversal, su unidad muestral fue de 102 integrantes de instituciones educativas de nivel inicial N° 558 Casa Montessori y N° 652-17 Capullito, llegando a concluir:

1. Fue comprobada la relación existente entre liderazgo directivo y gestión administrativa, siendo esta de correlación positiva alta con Rho Spearman 0,895, (p -valor $< 0,05$), en cuanto a confianza esta superó el 99%, en consecuencia, fue rechazada la hipótesis nula y pasó a considerarse la hipótesis alterna, esto fue confirmado con el valor porcentual descriptivo de nivel alto

de las variables. Entonces, pasó a afirmarse que hay relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa.

2. Fue probada entre dimensión trabajo en equipo la relación significativa con gestión administrativa, siendo esta positiva muy alta con correlación rho Spearman 0,926, (p - valor $< 0,05$), obteniendo significancia que supera el 99% en cuanto a confianza, por tanto, fue rechazada la hipótesis nula y se consideró válido la hipótesis alterna, esto fue confirmado al describirse el valor porcentual. Entonces, afirmó que se relaciona el equipo de trabajo de forma significativa con la gestión administrativa en estas instituciones.

De la Ese (2019) tituló su tesis: “Liderazgo directivo y evaluación de desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora de Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador 2017”, con respaldo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo se basó en identificarse y establecer, así como determinarse la relación del liderazgo directivo con la evaluación de desempeño docente. Se trató de una investigación de nivel descriptivo-correlacional, tipo básica, unidad muestral fueron 80 docentes, de lo cual concluyó:

1. Según evidencia estadística, hay relación del liderazgo directivo y evaluación de desempeño docente, puesto que se estableció un parámetro que cumple lo que se especificó $p < .05$ y coeficiente correlacional “Rho de Spearman” fue 0,783**.
2. Según primera hipótesis fue evidenciada “relación fuertemente significativa” del liderazgo directivo y capacidad pedagógica, puesto que se estableció un parámetro que cumplió lo determinado $p < .05$ y coeficiente correlacional “Rho de Spearman” igual a 0,813*.
3. Para la hipótesis específica dos se evidenció “relación fuertemente significativa” entre liderazgo directivo y emocionalidad, cumpliendo el parámetro determinado $p < .05$ y coeficiente de correlación “Rho de Spearman” igual a 0,596*.

Marín (2021) tituló su tesis como: “Liderazgo directivo para desempeño docente en Instituciones educativas primarias en JLO - Chiclayo”, fue respaldado por la Universidad César Vallejo, planteando el objetivo de mejorarse el desempeño del

docente en la Institución Educativa señalada, a través de la implementación y diseño del Modelo de Liderazgo Directivo (MLD). Investigación desarrollada bajo enfoque cuantitativo, tipo transversal y nivel básico-descriptivo, concluye entonces:

1. Mediante diagnóstico situacional en cuanto a desempeño del docente, según análisis del resultado se muestra nivel Deficiente, En proceso y Suficiente. Encontrándose regularidades adversas que se traducen como limitación para planificarse el proceso pedagógico, metodológico y curricular consecuencia del desconocimiento y complejidad; dificultad al practicar la enseñanza; poca intervención y participación en cuanto a gestiones escolares; y la profesionalidad presenta un desarrollo relativo, así como la identidad social y cultural.
2. El fundamento del diseño de modelo teórico estuvo basado en el liderazgo pedagógico, ético, transformacional; y el enfoque educativo fue de modelo crítico reflexivo; su estructura resignifica y reconfigura la gestión administrativa, pedagógica e institucional del líder directivo basado en principio, competencia y desempeño democrático, colaborativo e inclusivo, y centrado en fomentar en el docente la formación profesional, dar soporte técnico pertinente, recurso oportuno con lo cual asegure la eficacia y eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.
3. El Modelo de Liderazgo Directivo se validó por medio del juicio de expertos. Se revisó por conocedores de la investigación educativa; residió en analizar con criterio y evaluarse integralmente el contenido que se propuso, se recogió sugerencias de los evaluadores y todo aporte significativo que favoreciera el ajuste necesario y así garantizar la base científica; de igual forma, el proceso admitió la formalización del modelo tomándolo como aporte transformador, creativo y de innovación relacionado a conocimientos pedagógicos.

Colado y Del Carpio (2018) en: “Influencia de liderazgo directivo en gestión educativa de Instituciones Educativas Públicas de nivel primario en el Distrito Cerro Colorado, Arequipa, 2017”, respaldado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, buscó determinar el nivel que influye el liderazgo directivo en la gestión educativa en instituciones educativas públicas mencionadas. Fue una investigación de diseño no experimental, explicativa su muestra fue de 155 docentes y 15 directores, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Repercute el liderazgo directivo deficiente en cuanto a gestión educativa de las instituciones educativas en estudio. Se muestra según prueba estadística que: $Xc2 = 21,5 > X2t = 5,9$ en cuanto a liderazgo directivo y $Xc2 = 7,59 > X2t = 5,9$ en gestión educativa; esto significa que por prueba bilateral la ubicación corresponde a región crítica de rechazo, por tanto, es rechazada la hipótesis nula H_0 y aceptada hipótesis alterna H_a . Significa liderazgo directivo influyente en la gestión educacional, consecuencia de la concurrencia de elementos de liderazgo directivo entre ellos: estilo de liderazgos, tipo de liderazgos adoptados por directivos de instituciones educativas que se analizaron.
2. Repercute el estilo de liderazgo del director de manera regular en cuanto a gestión educativa en las instituciones educativas del estudio, ya que mayor parte de docentes que se encuestaron sostuvieron que se percibió en los directores, que estos se identifican a veces con un liderazgo de comportamiento.
3. Las clases de liderazgo directivo implica de manera deficiente en cuanto a gestión educativa en instituciones educativas estudiadas, y esto es observado en el resultado que se obtuvo. Y además se logra apreciar que la mayor parte de quienes conforman la unidad muestral de la investigación identifica y percibe frecuentemente con un liderazgo transformador.
4. Se tiene un conocimiento en cuanto a liderazgo directivo en un nivel que tiene influencia en la gestión pedagógica, institucional y administrativa en las instituciones del estudio siendo estas calificadas como deficiente.

Manes (2019) tituló su tesis como: “Estilo de liderazgo directivo y relación con gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel – Acos - Huaral”, su objetivo consistió en determinarse el estilo de liderazgo directivo y relación con gestión pedagógica del docente. Su estudio fue de tipo correlacional descriptivo, la unidad muestral fueron un grupo de 18 docentes, se seleccionó a 84 estudiantes y también a 3 directivos, se llegó a concluir:

1. Hay relación directa entre estilo de liderazgo directivo y gestión pedagógica del docente, según correlación de Spearman igual a 0.714 valor considerado como una buena magnitud.

2. Se tiene estilo de liderazgo autoritario relación directa con gestión pedagógica de docentes, esto se evidencia con la correlación de Spearman cuyo valor fue 0.577 considerada como una moderada magnitud.
3. Hay relación directa del estilo de liderazgo transformacional con gestión pedagógica de docentes, puesto que correlación de Spearman obtenida fue 0.595 considerada como moderada magnitud.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Derecho administrativo (X)

Lizárraga (2017) mencionó que:

Dejó de ser instrumento el derecho administrativo el cual se orienta al legal y eficaz funcionamiento adecuado en cuanto a Administración Pública, y se debe a que su desarrollo y construcción se encuentra dirigido por docentes respetables con conocimiento del derecho administrativo, donde además se tiene interés particular en defender a sus clientes, convirtiéndolos en instrumentos que están a servicio de su estudio jurídico (p. 103).

Fernández (2016) mencionó que:

Se ha definido el derecho administrativo en diferentes formas, sin embargo, actualmente se entiende como los valores en conjunto, las normas y principios que rigen la organización, estructuras y funcionamientos de áreas diversas de la administración pública, además de su relación con las otras instituciones Estatales y también particulares (p. 42).

Fernández (2016) mencionó:

Siendo una rama del derecho público el derecho administrativo se desenvuelve propiciando que surja el derecho administrativo como ciencia cuyo objetivo se constituye en sistematizar, construir, interpretarse y evaluarse valores, principios y normas jurídicas las cuales regulan la organización, estructura y la labor de la administración pública, así como relaciones entre sus diferentes

dependencias, órganos y entidades; así como su relación con diversas instituciones del Estado así como con las particulares, esto crea una interacción útil entre la norma y doctrina, al igual que entre la praxis y teoría, para así mejorar la regulación jurídica en la administración pública beneficiándose así a la sociedad (p. 42)

2.2.1.1. Principios generales del derecho administrativo

Guzmán (2009) mencionó:

El rol principal del principio general del derecho se realiza al organizarse los ordenamientos jurídicos, ya que admiten además de interpretarse normas sirven como fundamento para una construcción jurídica y facilitarse el trabajo del operador en derecho, puesto que se genera insumos que cubren el vacío en el derecho positivo. Sucede que en general el derecho administrativo necesita de un grupo de principios, unos son propios de la materia que se estudia y otros comunes a otras ramas del derecho público. Siendo que los principios administrativos en su totalidad van a regir la actuación de la Administración Pública directamente, y tiene un efecto normativo evidente ya que permiten se dirija de forma correcta el poder de una entidad así se impide que este mismo transgreda los intereses y derechos de administrados. (p. 1)

2.2.1.1.1. Principio de la legalidad

Guzmán (2009) mencionó:

Principio más importante en derecho administrativo pues establece que toda autoridad administrativa del país tiene que respetar la Constitución, el Derecho y la Ley, con facultad atribuida y de conformidad con al fin que le confirieron estas (p. 230).

Beladiez (2000) mencionó que:

Lo cual envuelve, en primera instancia, una Administración especialmente conforme Ley, que se entiende como norma jurídica que se emite aquellos que representan en su conjunto a la sociedad, es decir Parlamento. En este sentido se tiene que la administración se ubica el Estado de Derecho básicamente como ejecutiva, y encuentra su fundamento en la Ley, así como el término de su acción. Está sometida al Derecho esta administración, a pesar que se encuentra habilitada en cuanto a dictar reglamentos, reglas generales, fundamentalmente subordinadas a la ley.

2.2.1.1.2. Principio de impulso de oficio

Guzmán (2009) mencionó:

Este principio denominado también como de oficialidad, que doctrinariamente se dice que toda autoridad administrativa debe impulsar y dirigir el procedimiento de oficio y ordenar que se realice o practique actos que sean beneficiosos si se quiere esclarecer y resolver una cuestión necesaria. Que dicho procedimiento continúe no va a depender del administrado, esto dependerá de una autoridad administrativa (p. 238).

Santamaria (2000) mencionó que:

Siendo congruente dicho principio, con el derecho comparado y la doctrina, con base en el carácter inquisitivo o inquisitorial de un procedimiento administrativo, el concepto general de interés fundamenta la Administración Pública. Siendo directa la satisfacción de este interés dada mediante el trámite del procedimiento, de cualquier

naturaleza, y que se dirige siempre por autoridades administrativas (p. 238)

Guzmán (2009) mencionó que:

Según norma la autoridad competente, debe promover, toda actuación, además puede superar algún obstáculo que este en contra de la tramitación regular del procedimiento. Así también, puede determinar cuál es la norma que se aplicará a cierto caso, así no se haya invocado o si la cita legal resulta ser errónea, similarmente a aquello que pasa en una sede judicial; por otro lado, evitarse toda demora o entorpecimiento que ocasione ciertas diligencias meramente formal o innecesaria, así debe adoptar una medida oportuna que elimine todas las irregularidades producidas (p. 238).

2.2.1.1.3. Principio del informalismo

Guzmán (2009) mencionó que:

Esta establece que deben interpretarse las normas de procedimiento de manera favorable a la admisión y decisión final de determinadas pretensiones de los administrados, así de este modo sus derechos e intereses no sean afectados por exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento (p. 241).

Guzmán (2009) mencionó que:

Establece este principio en la realidad que a favor de administrado haya cierta presunción, y así se le protegería de cierta forma o rito, que es propia de procedimientos administrativos tradicionales. Primeramente, considera que se aplique el llamado principio *in dubio pro actione* propiamente del derecho comparado, la cual estableció una favorable interpretación al ejercicio del derecho en cuanto a pedido administrativo del administrado para así tener una decisión asegurada en cuanto al fondo del tema. Quiere decir, si hay una duda en cuanto a si una solicitud procede por parte del administrado, o lo que se refiere a continuidad de determinado procedimiento. Por otro lado, puede considerarse que surge un principio de informalismo por juicio del administrado considerado colaborador de la Administración en cuanto a lo que es obtener un determinado bien común (p. 241).

2.2.1.1.4. Principio del debido proceso

Guzmán (2009) mencionó que:

Este principio manifiesta que todo administrado goza de todo derecho y garantía inherente al llamado debido proceso adjetivo o procesal, ofrecerse y producirse alguna prueba y a tener alguna decisión fundada y motivada en derecho. Así, según autonomía del derecho administrativo procesal, regulaciones del Derecho Procesal Civil son aplicables a este principio siempre y cuando con el régimen administrativo resulte compatible y también de forma supletoria (p. 233).

2.2.1.2. Fuentes del derecho administrativo

Garrido (1994) mencionó que:

Son los actos o formas por el cual tiene vigencia el Derecho Administrativo (como fuente escrita: Constitución, tratados internacionales, leyes, reglamentos estatales y también reglamentos dictados por diversas corporaciones públicas que se relacionan a tutela estatal; fuente no escrita: principios generales del derecho, costumbres; y fuente indirecta: jurisprudencia y tratados internacionales). (p. 179)

Martín (2003) mencionó que:

Siendo las fuentes aquellos procedimientos que dieron origen a normas jurídico-administrativas, que se clasifican en fuentes primarias, que son aquellas que otorgan derecho aplicable directamente per se (reglamentos, leyes y tratados internacionales); la fuente complementaria, con vigencia derivada de los pronunciamientos propios de fuentes primarias (principio general del derecho y costumbres) y fuente aclaratoria, que van a orientar acerca del sentido auténtico y alcances de aquellos que quiere un legislador (jurisprudencias y doctrinas científicas). (p. 179)

2.2.1.2.1. Constitución

El Derecho Administrativo (2016) menciona que: “Siendo la primera Norma la Constitución, y como Norma Suprema de ordenamiento jurídico, toma el mérito de norma supralegal, es así que como tal no se podría alterarla ni modificarla por un procedimiento ordinario de creación de norma jurídica”.

2.2.1.2.2. La ley

Administrativo (2016) mencionó que:

Políticamente un punto de vista es que la ley que elaboró el poder legislativo del Estado, ostentando

que está representando al pueblo, constituida como la voluntad popular expresada. Con la constitución, en conjunto la ley tiene una legitimidad democrática directa porque es resultado de la actividad normativa de Cortes Generales. Se considera que es fuente del derecho, constituyendo una categoría básica de ordenamiento jurídico subordinada inmediatamente a la Constitución. Se considera la ley como una norma elaborada por el Congreso, conforme al procedimiento establecido constitucionalmente para ello (p. 18).

2.2.1.2.3. El reglamento

Administrativo (2016) mencionó que:

Se denomina reglamento a toda norma escrita dictada por la Administración en virtud de su propia competencia. Un reglamento tiene en común con la ley el ser una norma escrita, pero en todo lo demás difiere. Lo propio del reglamento, lo que lo separa definitivamente de la ley, es que determinada norma secundaria, inferior y completamente de la ley, obra de la administración (p. 21)

Administrativo (2016) mencionó que:

Se tiene que hacer distinción en la figura del reglamento frente al acto administrativo. No resulta idóneo explicarse que un reglamento es un acto administrativo simple en general y aplicarse al mismo la teoría de los actos. Como relevante distinción entre reglamento y acto el primero se refiere a que es parte de un ordenamiento jurídico, mientras el acto resulta ser consecuencia de dicho ordenamiento, es decir aplicación de este (p. 21).

2.2.1.2.4. La jurisprudencia

Torres (2008) mencionó:

También se le conoce como precedente judicial, la sentencia normativa, doctrina o criterio, viene a ser la decisión dada por el más alto tribunal de un Estado quien al dar solución a un concreto caso, establece una doctrina jurídica o principio que vincula al propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no se derogue o modifique por resolución motivada debidamente del propio tribunal supremo (p. 225).

Cabello (1999) mencionó que:

Cumple así la jurisprudencia una labor que es muy importante dentro del sistema jurídico, y siendo fuente del Derecho tiene que desarrollar cierta función de renovación y recreadora, otorgando la vitalidad a la Ley requerida en el tiempo. Es así que se encargarán los magistrados de determinar el alcance y estilo de toda norma jurídica, según criterio que se adaptará en particular a cada caso, o frente a lo imprevisto van a acudir levantando los vacíos legales. Siendo sin duda, una reflexión en cuanto a jurisprudencia de un Estado, y es un medio directo a través del cual puede llegarse a valorar y comprender cómo sus instituciones jurídicas funcionan realmente (p. 23).

Administración en la educación

Resulta la administración ser el proceso normado y regulado conforme a la circunstancia, que a pesar que exista estamento legal predeterminado para el aspecto educativo, no se puede dar siempre el

mismo trato a situaciones en general, esto depende de lo externo e interno que pase en determinada institución educativa. Entonces, el directivo siendo gerente educativo tiene que adecuar un ámbito laboral que permita que todas las personas que laboran allí logren ser eficientes en toda meta planteada, y eso se debe hacer notar en el aspecto administrativo.

Un proceso educativo lo que quiere es el desarrollo de destrezas y habilidades del estudiante para así dar solución a los diferentes enigmas el día a día, es entonces que el trabajo en colaboración de aquellos que conforman el quehacer diario educativo resulta ser básico para realizar el cambio total en la organización. Al interactuar el personal en cuanto al objetivo preestablecido es aquello que conlleva a un fenómeno administrativo, en el cual se dirigen todos a un determinado fin, en conjunto con el ámbito social en que está inmerso el individuo. (Riffo, 2019)

Por otro lado, Vásquez y Farje (2020) plantearon que aquellos que se encargan en la organización de la gestión administrativa deben tener influencia en el empleado y empleada para alcanzar la meta deseada; entonces, el grupo directivo tiene que identificarse por la capacidad de liderazgo hacia el logro de una gestión buena y además ser eficiente en el cumplimiento de su función. De igual forma, estos tienen responsabilidad en el diseño de estrategias necesarias de gestión que conlleven a un cambio y tienen en su haber el monitoreo del proceso y asimismo la toma de acción según su necesidad y estas estrategias adaptarlas a la

necesidad que tenga la organización (Tito et al., 2020).

2.2.2. Liderazgo directivo (Y)

Reyes (2012) señaló: “Un liderazgo directivo es aquella capacidad de gestión, conducción y autorregulación de elementos y componentes diversos de la institución educativa, implicando planificar, organizar, dirigir y evaluar la acción pedagógica, administrativa e institucional”.

Hermosilla, et al (2016) mencionaron:

Un liderazgo directivo transformacional destaca en cuanto a desarrollo profesional, así como la consolidación de una compartida visión, resolución de un problema educativo, incentivo de la eficacia y eficiencia en la institución, mantener un favorable clima que se base en la mutua confianza y respeto; potenciarse el vínculo interpersonal y el incentivo a autosuperarse (p. 15).

Pacheco en (2018) mencionaron:

Un liderazgo directivo se manifiesta en esta dimensión en priorizar recursos financieros y físicos que tiene el director para dar paso a la operativización del proyecto educativo institucional, así como el apoyo a la labor pedagógica, suministro de herramienta educativa, y atención de lo que necesita su comunidad educativa. Además, se tiene una gestión de servicio adicional como la asignación de presupuesto para capacitar al docente, contrato de especialistas que puedan ayudar a solucionar problemáticas en aprendizaje y formación psicológica y socioemocional del estudiante (p. 17).

2.2.2.1. Trabajo en equipo

Lorenzo (2004) mencionó: “El trabajo en equipo necesita movilizar recurso externo y propio, de determinadas habilidades y conocimientos, así como aptitudes, que permita a que el individuo se adapte y alcance conjuntamente con otros un contexto o cierta situación”

Salazar (citado en Ruiz, 2021) mencionó:

El contar con competencia en el trabajo en equipo, no solo es necesario poseer conocimiento de equipo, además contiene otras implicaciones. Como competencia, necesita de transferencias, y es de mucha importancia que se movilice el grupo de conocimiento que se lograron durante todo el tiempo para así ponerlos en práctica (competencia de acción) (p. 20)

2.2.2.1.1. Responsabilidad

Pacheco (citado en Ruiz, 2021) mencionó: “es aquel valor que se ubica en la conciencia del individuo, que hace que este pueda administrar, reflexionar, orientar y valorar toda consecuencia de sus actos, netamente en lo que es el aspecto moral”.

Ruiz (2021) mencionó:

Una persona con responsabilidad es la que conscientemente actúa y es la causa indirecta o directa de determinado hecho que ocurre. Se encuentra en obligación de responder por determinada persona o cosa (p. 21).

2.2.2.1.2. Confianza

Cornú (como se citó en Ruiz, 2021) mencionó:

Esta es considerada como hipótesis acerca de la futura conducta del otro. Es aquella actitud que tiene que ver con un futuro, siempre que el futuro dependa de lo que el otro hace. Es como una especie de apuesta que encierra en no inquietud al no controlar al otro y tampoco hacerlo con el tiempo (p. 35)

Ruiz (2021) mencionó:

En término confianza esta referido a cierta opinión favorable donde un sujeto o un grupo tiene la capacidad de actuar correctamente ante cierta situación. Por otro lado, se considera como la seguridad hacia otra persona o en cierta cosa. Resulta ser la cualidad propia de la persona, como ser humano, porque a pesar que un animal la posea, ellos de manera instintiva lo hacen, pero los humanos son quienes conscientemente confían (p. 21).

2.2.2.1.3. Reconocimiento

Ruiz (2021) mencionó: “Resulta de importancia el realizar un trabajo en equipo donde se observe la habilidad y capacidad del docente que participa, puesto que le permitirá que tenga una confianza mayor en el mismo y en los otros”.

Fierro (como se citó en Ruiz, 2021) mencionó:

La respuesta a estos cuestionamientos de manera individual va a permitir que identifique una situación que al conversarse con el grupo ayudará a que se reconozcan elementos, dentro de los cuales están el valor y actitud que prevalece en representantes escolares (director, docente, alumno, padre de familia). (p. 99)

Ruiz (2021) mencionó:

Todo valor que se traduce en actitudes se constituye como un sustento, que es herramienta para una organización educativa al momento de tomar una decisión que sea más conveniente para afrontar una situación cualquiera. Mayormente una decisión que se tomen en

colectivo busca que se favorezca al directivo y al docente, y no precisamente el interés del beneficiario directo o indirecto del servicio que da la institución: alumno y padre de familia (p. 21)

2.2.2.2. Organización

Anderson (2010) mencionó:

Este tema está referido a toda acción que toma el líder directivo con el fin de instituir una condición de trabajo la cual permita que el personal se desarrolle mayormente en su motivación y capacidad. Siendo unas prácticas determinadas que se asocian la cual conciernen el fortalecimiento en la escuela de la “cultura” profesional, modificarse en la organización la estructura, potenciarse la relación productiva con la comunidad y la familia, y aprovecharse del apoyo externo de personas externos, es decir la autoridad educativa a algunos recursos (p. 43).

Anderson (2010) mencionó:

Una organización no encierra solo la organización de la escuela internamente, además se tiene el buscar cómo involucrarse mejor a padres de familia (y algún otro agente del ámbito) para así dar apoyo en el estudiante en cuanto a su aprendizaje, y además para contribuirse a mejorar el proyecto de la institución. Esto concierne a la acción que es más que el comunicarse con ellos, solicitando su apoyo en lo que se lleva a cabo, y va más allá que invitarse a ciertos apoderados a que participe en un consejo educativo. Se conoce mejor como el crear un significativo rol donde participe gran parte de padres de familia y otros demás conformantes de la comunidad, para así mejorar y sostener la calidad de la institución. Se debe tomar en consideración que no van a ser partícipes todos de igual forma. Según esquema de Joyce Epstein (1995), que se basa en el estudio a diversos medios que involucran a

comunidad y padres de familia, y el efecto en cuanto al aprendizaje, da a conocer una guía dirigida al director y docente para que pongan en prácticas diferentes estrategias que lo relacionen con los alumnos (p. 44).

2.2.2.2.1. Agenda de trabajo

La Escuela Europea de Organización Administrativa (como se citó en Ruiz, 2021) mencionó:

Resulta para el director algo básico, por el cual organiza, planifica y gestiona su labor, siendo necesario saber la organización, así mismo recolecta la información que está afectando su labor, hasta las de no importancia (p. 23).

2.2.2.2.2. Uso del tiempo

Navarro (2002) mencionó: “La gestión eficaz del tiempo resulta ser vital para lo que es el ejercicio directivo en cuanto a sus funciones ya que por medio de esta se puede facilitar que otras tareas directivas sean efectuadas exitosamente”.

Ruiz (2021) mencionó que:

El tiempo liderado significa más de lo que es gestión del tiempo. La gestión del tiempo es realizar bien las cosas, caso contrario realizar lo correcto que implica saber en cada momento qué es correcto, así tomarse una decisión. El proceso podría perjudicarse por ineficaz o inexistente gestión de tiempo, incluyendo todo riesgo que enfrentaría la institución escolar y también el

director en cuanto a cumplir los objetivos que se establecieron (p. 22).

2.2.2.2.3. Clima de trabajo

Martín (2000) mencionó que:

Este en la organización significa un componente facilitador y además es lo que resulta de numerosos planteamientos e interacciones organizativas, de estos destacan de manera especial la planificación incluyendo todos sus instrumentos, elementos y vertientes, sin olvidarse de las personas, participación, comunicación, respeto, confianza y otros (p. 104).

Martín (2000) mencionó:

Un clima de trabajo, partiendo de perspectivas multidimensionales y dinámicas, se puede considerar como un elemento fundamental de la organización que es capaz de aprender y, con esto, responder al reto que, en el contexto social y educativo, se plantean toda institución y organización. Reto de innovación en complejos contextos y cambios que requiere se solucione globalmente con miras altas, que se fundamenten en un planteamiento técnico, con perspectiva y reto de calidad, unido todo ello a la equidad que el sistema propio y además la organización educativa propia reclama (p. 116).

2.2.2.3. Participación comunitaria

Ruiz (2021) mencionó que:

Dimensión que involucra a padres de familia y otros que conformen la comunidad; se analiza para identificarse la parte colectiva, directiva y docentes, se conoce, comprende y satisface necesidad y demanda del padre de familia, además la integración y participación en toda actividad escolar, primariamente las que en el hogar favorece en el aprendizaje del estudiante (p. 22).

2.2.2.3.1. Vinculación escuela-comunidad

Mamani (2011) mencionó que:

Se desarrolla la escuela en la comunidad y esta tiene como función el logro de que las comunidades participen en la planificación organizada y efectiva de su gestión educativa, el mismo que esté basado en buscar una mejor solución ante problemas que se presenten en la comunidad como en la escuela que estén inmersos en el lineamiento que señala la legislación actual (p. 200).

Pérez y Sánchez (2005) mencionó:

Se convierte la educación en una relación donde interactúan hombres entre sí, es decir el hombre con su propio medio, con su mutua transformación y su ambiente mediante la práctica educativa nacida de la convicción profunda que es viable formar para y en la justicia, autenticidad, solidaridad, libertad, creatividad y participación. Todavía se tiene tiempo para la transformación de escuelas en comunidades verdaderamente democráticas,

instituciones con la que niños y adolescentes sueñan y que la comunidad se sienta representada, no solo por solidaridad, sino además por participación de la comunidad en cuanto a formar valores al tomar decisiones y en elaborar un proyecto que, a pesar que se crea que es un sueño, se convierta en un futuro, lleno de esperanza. Es decir, se tenga la esperanza que el hombre tiene la capacidad de recrear el mundo (p. 200).

2.2.2.3.2. Comunidad educativa

Coiduras, (2016) mencionó que:

Un espacio plural con diversidad de edad y cultura, como un lugar donde se experimentan y argumentan la regulación del uso de servicios y recursos, en el cual se reconoce todo derecho y responsabilidad, o como una comunidad en la cual se experimenta la suma de contribución en la actividad común (p. 441).

En relación a la comunidad educativa, el director debe tener diferentes habilidades o competencias administrativas entre ellas se tiene: Destreza, manejar una tarea específica solicitada por la institución rectora como el caso del Ministerio de Educación en lo que es entregar documentos donde se observe el desempeño de la institución, así como matrículas. De igual forma, debe tener armonía en cuanto a manejar el vocabulario apropiado de la pretensión en la que está inmersa, además en lo que es gestión pedagógica, financiera, administrativa y otros aspectos más que solicitan autoridades pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y Ministerio de Educación. Siempre considerar la forma como esta se muestra frente a determinada situación, por ejemplo, como está socializada con representantes y padres, con quienes conforman la comunidad, así como toda alianza estratégica, y otras más (Riffo, 2019).

2.3 Bases filosóficas

Ontológico: La esencia de la realidad que se estudia en el contexto del "Derecho Administrativo y Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a UGEL 09 Huaura " se centra en la interacción dinámica entre las normativas que regulan la labor de instituciones educativas y liderazgo necesario para gestionar y dirigir dichas instituciones de manera efectiva.

Epistemológico: La interacción entre investigadores y objetos en estudio en la investigación sobre "Derecho Administrativo y Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas Públicas UGEL 09 Huaura" resulta compleja y variada. El investigador debe encontrar un equilibrio entre la objetividad y una profunda comprensión del contexto local, empleando diversos métodos para la recolección y análisis de datos. Además, es crucial que mantenga altos estándares éticos y considere su propia influencia en el proceso investigativo. Una gestión adecuada de esta relación permite la generación de conocimientos valiosos y aplicables para mejorar la gestión y el liderazgo en las instituciones educativas públicas.

Metodológico: Esta investigación busca comprender como se relaciona el derecho administrativo y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura, utilizando un enfoque cuantitativo y métodos de análisis estadístico, sin manipular variables y obteniendo datos en un único momento. La finalidad es generar conocimiento teórico sin una aplicación práctica inmediata.

Axiológico: El enfoque axiológico en la investigación sobre "Derecho Administrativo y Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas Públicas, UGEL 09 Huaura" se basa en valores jurídicos fundamentales como la legalidad, la justicia, la responsabilidad, la eficiencia y la participación. Estos valores guían las prácticas administrativas y de liderazgo, garantizando que se lleven a cabo de manera justa, transparente y efectiva.

2.4 Definición de términos básicos

1.- Constitución

Es el cimiento en cuanto a orden jurídico en un Estado. Es la ley suprema de un Estado soberano, en donde se estructura la organización y funcionamiento de instituciones políticas y se garantizan los derechos de la persona.

2.- Derecho administrativo

Es aquel que estudia y regula la conducta y la vida del Estado como ser jurídico-político-cultural, en cuanto a su funcionamiento y su organización interna, así como en su interrelación con diferentes entes con poder y, principalmente, con quienes son gobernados/particulares.

3.- Fuentes del derecho administrativo

De acuerdo con este razonamiento, son fuentes formales del Derecho Administrativo: la Constitución, ley, reglamento, decretos - ley. Excluyendo la costumbre, doctrina y principios generales del Derecho, en cuanto a que las dos primeras no tienen obligación en el sistema jurídico.

4.- Jurisprudencia

Es un concepto entre todos de más importancia en el Derecho. Su utilidad es fundamental para operadores jurídicos. Por eso, se revisa a través de sus distintas definiciones, aplicaciones y función, así como ventaja para gestores públicos y abogados.

5.- Liderazgo directivo

El estilo directivo es aquel que asume quien toma el rol de informar. De esta forma empleados conocen acerca de lo que tienen que hacer y cómo deben hacerlo de forma diaria. Es decir, es un estilo en el que el líder dirige a sus empleados por medio de su autoridad.

6.- Organización

Es aquella estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

7.- Participación comunitaria

Es la capacidad de comunidades y grupos de actuar de forma colectiva con fin de ejercer control de determinantes de diferentes áreas como educación, salud entre otras. Proceso por el cual individuos y familias asumen responsabilidades en cuanto a su bienestar como también de la comunidad, contribuyendo a su desarrollo.

8. – Principio de impulso de oficio

Se refiere a la autoridad que dirige e impulsa de oficio un procedimiento y ordena que se realice o practique actos que sean de conveniencia para esclarecer y se resuelva cuestiones que son de necesidad.

9.- Principio del debido proceso

Es aquel principio que garantiza que cada persona, disponga de ciertas garantías mínimas para obtener un resultado transparente de un proceso judicial, toda vez que el imputado tiene derecho a nombrar un abogado de su libre elección y si no tiene se le nombrará un abogado.

10.- Principio del informalismo

Consiste en la dispensa al administrado de cumplir con formas no esenciales, esto es, aquellas que no tienen exigencia por parte del orden público administrativo.

11.- Principio de la legalidad

Se refiere al principio que tiene la más aceptada acepción jurídica, instituye que debe estar fundado todo acto de los órganos del Estado además tiene que estar motivado por el actual derecho. Su inobservancia o su respeto son los que van a marcar lo diferente que tiene un estado democrático o se distingue del que es autoritario.

12.- Principios generales del derecho administrativo

Son una garantía individual, su aplicación parte del artículo 14 de la Constitución, este artículo se encuentra en el título primero, donde se consagra garantías individuales o derecho fundamental.

13.- Reglamento

El reglamento es un conjunto de reglas o normas emitido por autoridades pertinentes y que regulan un sector en específico.

Es una técnica legislativa pertinente que, desarrolla en profundidad otras leyes.

14.- Trabajo en equipo

Es aquella capacidad de participar de forma activa en lograr alcanzar una meta que es común en el grupo de personas que conforman el equipo de trabajo dejando de lado el interés personal.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El derecho administrativo se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

2.5.2 Hipótesis específicas

- 1).- Los principios generales del derecho administrativo se relacionan significativamente con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

- 2).- Las fuentes del derecho administrativo se relacionan significativamente con el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ESCALAS
(X) Derecho administrativo	X.1.- Principios generales del derecho administrativo	X.1.1.- Principio de la legalidad X.1.2.- Principio de impulso de oficio X.1.3.- Principio del informalismo X.1.4.- Principio del debido proceso	Siempre.
	X.2.- Fuentes del derecho administrativo	X.2.1.- Constitución X.2.2.- La ley X.2.3.- El reglamento X.2.4.- La jurisprudencia.	Casi Siempre
(Y) Liderazgo directivo	Y.1. Trabajo en equipo	Y.1.1.- Responsabilidad Y.1.2.- Confianza Y.1.3.- Reconocimiento	A veces
	Y.2.- Organización	Y.2.1.- Agenda de trabajo Y.2.2.- Uso del tiempo Y.2.3.- Clima de trabajo	Casi nunca
	Y.3. Participación comunitaria.	Y.3.1.- Vinculación escuela-comunidad Y.3.2.- Comunidad educativa	Nunca

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

La investigación fue básica. Gabriel (2017) manifestó que es pura, teórica o dogmática porque se caracteriza por ser parte de un marco teórico; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las que existen, así como incrementarse conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con algún aspecto práctico.

Nivel de investigación: Correlacional. Gómez (2020) corresponde al estudio cuyo fin radica en conocerse que grado de asociación de dos o más constructos en determinada muestra o ámbito en especial.

Diseño: Fue no experimental de corte transversal, así se visualiza en la figura a seguir:



Denotación:

M = Muestra

O_x = Observación de variable independiente. (X)

O_y = Observación de variable dependiente. (Y)

r = Relación entre variables

Hernández et al. (2014) mencionaron que se define como el estudio realizado sin que se manipule de forma deliberada las variables. Esto es, un estudio en donde no se varía de manera intencional las variables.

Enfoque: Fue el cuantitativo. Hernández (2010), señalaron que este tipo de estudio tiene el fin de utilizar instrumentos para recolectar datos, puesto que envuelve una medición metódica y va a emplearse la observación estadística.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Selección de 256 directores pertenecientes a instituciones educativas públicas de UGEL 09 Huaura.

3.2.2 Muestra

Se utilizó la de tipo probabilística aleatoria considerándose parámetros como:

$Z_{95\%} = 1.96 \rightarrow$ Nivel de confiabilidad (confianza 95%)

$p = 0.5 \rightarrow$ Probabilidades de ocurrencia

$q = 0.5 \rightarrow$ Probabilidades de no ocurrir

$P = 256 \rightarrow$ Población

$e_{5\%} = 0.05 \rightarrow$ Márgenes de error

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q \times P}{Z^2 \times p \times q + e^2 \times (P - 1)}$$

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 256}{1,96^2 \times 0.5 \times 0.5 + 0.05^2 \times 255}$$

$$n_0 = 154$$

Siendo $n_0 > 5\%$ de población, se ajusta según:

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0-1)}{N}}$$

$$n' = \frac{154}{1 + \frac{(153)}{256}}$$

$$n' = 96$$

Por tanto, está conformada la muestra por 96 unidades a observar, que equivale a 96 directores de instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica:

- Observación
- Análisis documentales
- Encuestas

Instrumentos:

- Guía de observación
- Ficha bibliográfica, hemerográfica e investigación
- Cuestionario

Midiendo la variable Derecho administrativo

Alfa de Cronbach	Nº elementos
0,972	8

Excelente Confiabilidad

Midiendo variable Liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	8

Excelente Confiabilidad

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Análisis Documental

Se revisó fuente bibliográfica, publicación especializada y portal de internet; que se relacionaban de forma directa con las variables de estudio.

Por encuesta e instrumento (cuestionario), que elaboró la tesista, para aplicar en este estudio, fueron recopiladas informaciones referentes a cada dimensión que encierran las variables, las interrogantes se refieren a la variable y a factores específicos que medirán las mismas.

Por la observación (instrumento guía de observación) se va a entender el proceso, interrelación entre los individuos y toda circunstancia y evento que sucede en el tiempo, además de patrones desarrollados y contexto social y cultural dentro del cual pasa la experiencia; y además se identifica el problema a investigar.

a) Ficha técnica de instrumentos

Se constituye la encuesta que encierran interrogantes acerca de la eficacia del proceso de evaluación y su relación en la cartera de créditos, Se hará la medición mediante Escala Likert, midiendo entre 0 y 4.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Se formuló el cuestionario, que tiene confiabilidad y validez de expertos dominantes del tema, quienes opinaron aclarando si resulta aplicable o no el cuestionario o hay puntos que corregir. Es así que su confiabilidad se comprobó con aplicación del Alfa de Cronbach.

Para administrar el cuestionario se tuvo el apoyo valioso y así se reunió datos útiles de la muestra.

Análisis Estadístico Fue utilizado SPSS 18.0 a través del que se procesó información, y se interpretó, analizó e interpretó gráficos y figuras de índole estadística, así se alcanzó resultados y conclusiones, con implicación de objetivo e hipótesis que fueron resultados finales del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Variable Derecho Administrativo

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Deficiente	27	28,1	28,1
	Regular	31	32,3	60,4
	Bueno	38	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0

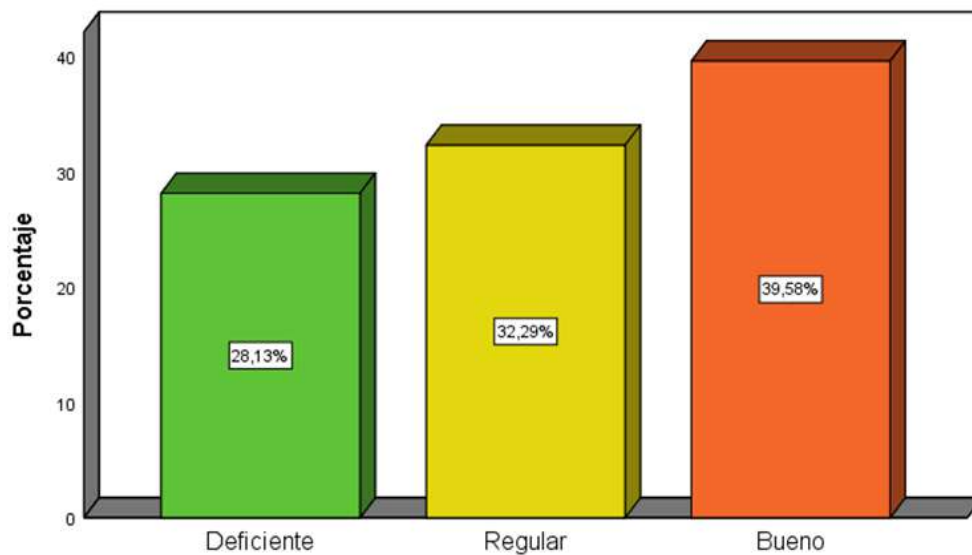


Figura 1. Variable Derecho Administrativo

De la tabla y figura 1, un 28,13% del personal en estudio lograron nivel deficiente en derecho administrativo, 32,29% alcanzaron nivel regular mientras 39,58% señalaron nivel bueno.

Tabla 2

Principios generales del derecho administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	15	15,6	15,6	15,6
	Regular	43	44,8	44,8	60,4
	Bueno	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

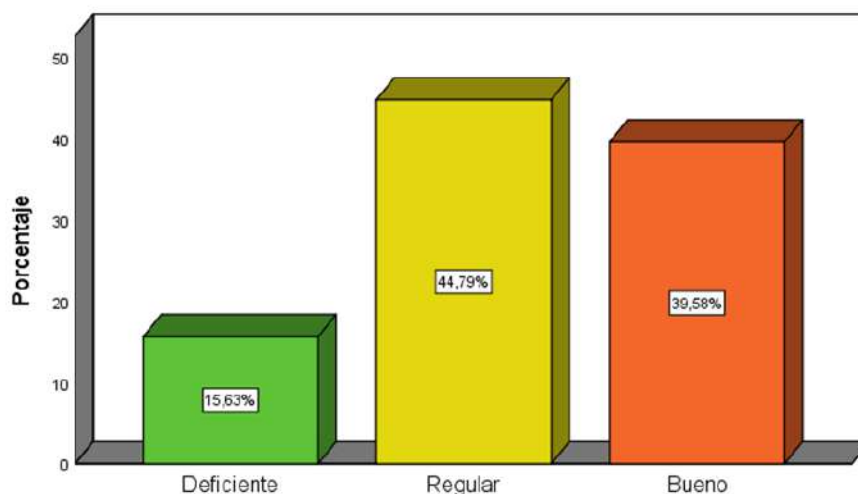


Figura 2. *Principios generales del derecho administrativo*

De tabla y figura 2, 15.63% de la muestra, del personal de las Instituciones Educativas Públicas UGEL 09 Huaura respecto a principio general de derecho administrativo opinan es deficiente, un 44.79% del personal informan que es regular y 39.58% informan que es buena.

Tabla 3.

Fuentes del derecho administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válidos	Deficiente	28	29,2	29,2	29,2
	Regular	26	27,1	27,1	56,3
	Bueno	42	43,8	43,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

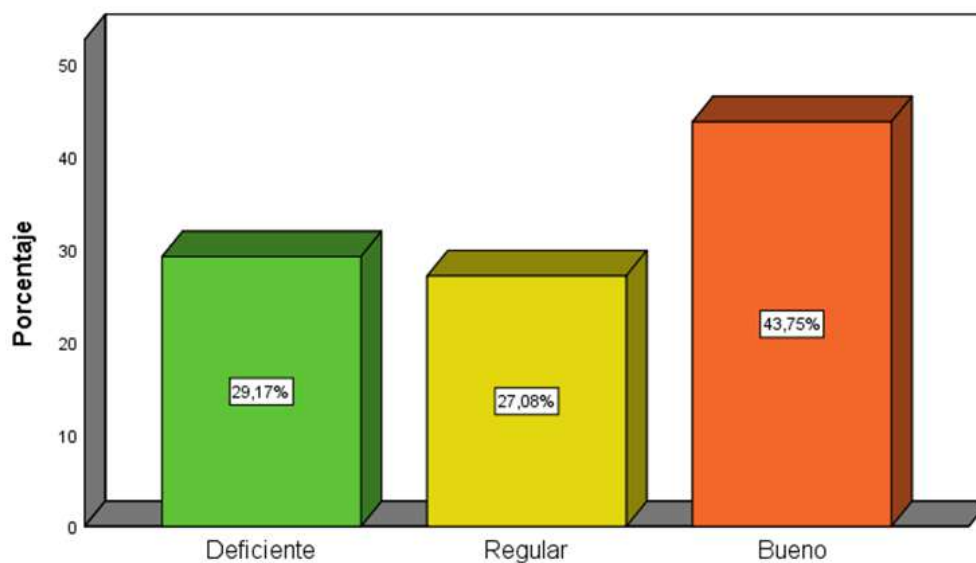


Figura 3. *Fuentes del derecho administrativo*

De la tabla y figura 3, un 29,17% del personal en estudio, alcanzaron nivel deficiente cuanto a dimensión fuentes de derecho administrativo, 27,08% lograron nivel regular mientras 43,75% adquirieron nivel bueno.

Tabla 4

Variable Liderazgo Directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	38	39,6	39,6
	Regular	41	42,7	82,3
	Bueno	17	17,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0

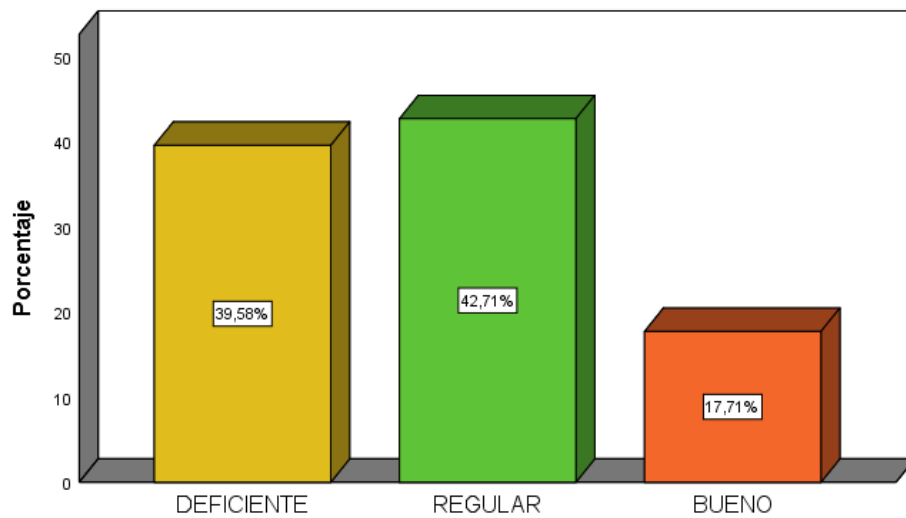


Figura 4. *Variable Liderazgo Directivo*

Se tiene en tabla y figura 4, 39,58% del personal señalaron nivel deficiente en cuanto a variable liderazgo directivo, 42,71% mostraron nivel regular y 17,71% nivel bueno en la variable de liderazgo directivo.

Tabla 5

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	44	45,8	45,8	45,8
	Regular	36	37,5	37,5	83,3
	Bueno	16	16,7	16,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

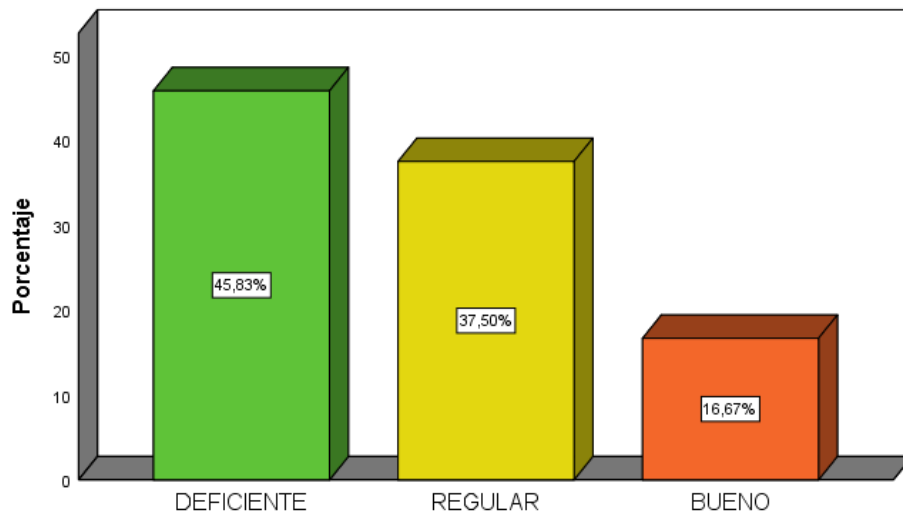


Figura 5. *Trabajo en equipo*

De la tabla y figura 5, un 45,83% del personal, alcanzaron nivel deficiente en cuanto a trabajo en equipo, un 37,50% lograron nivel regular y 16,67% adquirieron nivel bueno en el trabajo en equipo.

Tabla 6

Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	26	27,1	27,1	27,1
	Regular	53	55,2	55,2	82,3
	Bueno	17	17,7	17,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

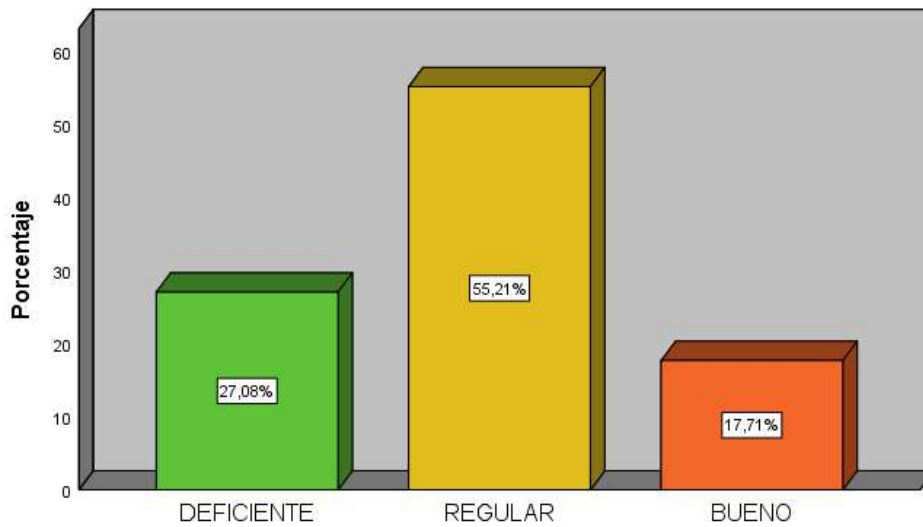


Figura 6. *Organización*

De la tabla y figura 6, un 27.08% del personal señalaron nivel deficiente en cuanto a organización, 55,21% señalaron nivel regular mientras que 17,71% adquirieron nivel bueno.

Tabla 7

Participación comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	30	31,3	31,3	31,3
	Regular	50	52,1	52,1	83,3
	Bueno	16	16,7	16,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

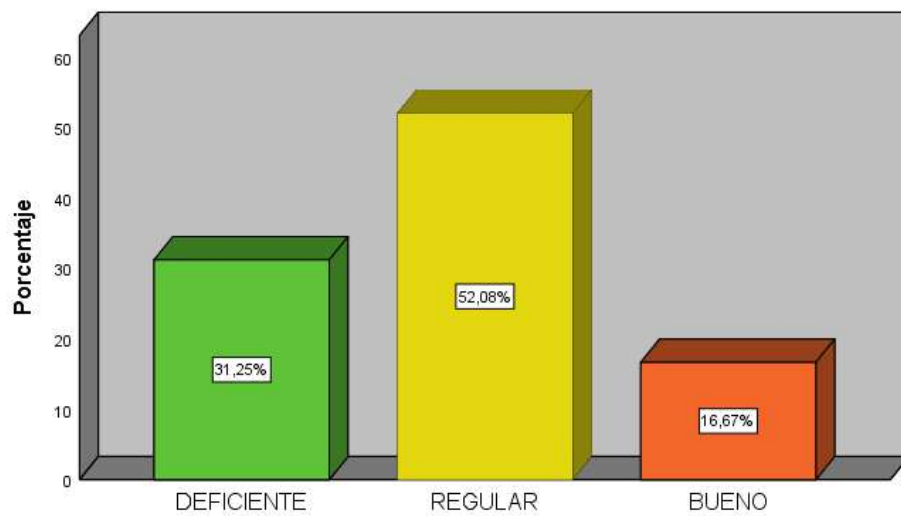


Figura 7. *Participación comunitaria*

De la tabla y figura 7, un 31,25% del personal lograron nivel deficiente en participación comunitaria, 52,06% lograron nivel regular y 16,67% adquirieron nivel bueno en la participación comunitaria.

Prueba de Normalidad

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov

Variable	Kolmogorov- Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Derecho administrativo	,233	96	,000
Liderazgo directivo	,099	96	,021

Se presenta en la tabla la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, observándose que no se aproximan las variables a la distribución normal ($p < 0.05$). Como no se correlaciona variables, como prueba estadística se usó la no paramétrica: Prueba Correlación de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El derecho administrativo no se relaciona significativamente en liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

H_a: El derecho administrativo se relaciona significativamente en liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

Tabla 9

El derecho administrativo y el liderazgo directivo

		Correlaciones		
			derecho administrativo	liderazgo directivo
Rho de Spearman	derecho administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	-,152**
		Sig. (bilateral)	.	,139
		N	96	96
	liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	-,152**	1,000
		Sig. (bilateral)	,139	.
		N	96	96

** . Correlación significativa a nivel 0,01 (bilateral).

Coeficiente Rho = -,152 en la tabla y una significación de ,139 mayor a 0,01; estos coeficientes estadísticos muestran que el derecho administrativo no se relaciona significativamente en liderazgo directivo.

Hipótesis específica 1

H1: Los principios generales de derecho administrativo se relacionan significativamente en liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

H0: Los principios generales del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

Tabla 10

Principios generales del derecho administrativo y liderazgo directivo

		Correlaciones	
		principios generales	liderazgo directivo
Rho de Spearman	principios generales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,194
	liderazgo directivo	N	96
		Coeficiente de correlación	-,134**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,194
			96

** . Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Rho = -,134 según tabla y significación de ,194 mayor a 0,01; estos coeficientes estadísticos muestran que los principios generales del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo.

Hipótesis específica 2

H2: Las fuentes del derecho administrativo se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

H0: Las fuentes del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

Tabla 11

Fuentes del derecho administrativo y liderazgo directivo

		Correlaciones	
		Las fuentes del derecho	liderazgo directivo
Rho de Spearman	Las fuentes del derecho	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,146**
	liderazgo directivo	N	96
		Coeficiente de correlación	-,146**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	96

** . Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra un coeficiente Rho = -,146 en la tabla 11 y una significación de ,157 mayor a 0,01; estos coeficientes estadísticos muestran que las fuentes del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Para el objetivo general, el derecho administrativo no se relaciona significativamente en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura. Dicho resultado coincide con el estudio De la Ese (2019) donde manifiesta liderazgo directivo relacionado a evaluación de desempeño, también con Colado y Del Carpio (2018) indicando un liderazgo directivo influyente con la gestión educativa, asimismo con el estudio de Manes (2019) donde expresa en cuanto a estilos de liderazgo directivo se relaciona a la gestión pedagógica y el estudio de Ruiz (2021) que refiere un liderazgo directivo tiene relación con gestión administrativa. Con respecto a las hipótesis específicas Los principales generales del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo y las fuentes del derecho administrativos no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo, dichos resultados coinciden con el estudio de Hoyos (2019) donde el derecho administrativo sancionados y el derecho disciplinario son interdependientes.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El derecho administrativo significativamente no se relaciona en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas pertenecientes a UGEL 09 de Huaura.

En cuanto a principios generales del derecho administrativo estos no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

Las fuentes del derecho administrativo no se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.

6.2 Recomendaciones

Al ver que el resultado nos demuestra que no existe correlación entre las variables Derecho administrativo y liderazgo directivo, estaría bien hacer un estudio más eficiente con ambas variables, pero por separado.

Al ver que el resultado nos demuestra que no existe correlación entre principios generales del derecho administrativo y liderazgo directivo, estaría bien hacer un estudio más eficiente con ambas, pero por separado.

Al ver que el resultado nos demuestra que no existe correlación entre Las fuentes del derecho administrativo y liderazgo directivo, estaría bien hacer un estudio más eficiente con ambas, pero por separado.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Beladiez, M. (2000). Vinculación de la Administración al derecho. *Revista de Administración Pública*. España: Centros de Estudios Constitucionales.
- Cabello, C. (1999). Divorcio y Jurisprudencia en Perú. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Colado, S., y Del Carpio, M. (2018). Influencia del liderazgo directivo en gestión educativa de instituciones educativas públicas de nivel primario, Distrito Cerro Colorado Arequipa 2017 (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- De la Ese, N. (2019). Liderazgo directivo y evaluación de desempeño docente en Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia Guayas, Ecuador, 2017 (Tesis posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Fernández, J. (2016). Derecho administrativo. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de Revoluciones en México (INEHRM).
- Garrido, F. (1994). Tratado de Derecho Administrativo (14 ed.). Quindío, Colombia: Editorial Tecnos.
- Granda, C. (2018). Derecho administrativo económico y de finanza pública en modelos político y económico de Ecuador (1990 – 2017) (Tesis de posgrado). Universidad de Salamanca, Salamanca, España.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education
- Manes, A. (2019). Estilo de liderazgo directivo y relación con la gestión pedagógica de docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel-Acos-

- Huaral (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Marín, S. (2021). Liderazgo directivo para desempeño docente en instituciones educativas de primaria JLO – Chiclayo (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Martín, R. (2003). Manual de Derecho Administrativo (22 ed.), Aranzadi, Pamplona
- Mina, C. (2018). Percepción del estilo de liderazgo del director y satisfacción de estudiantes de bachillerato de la corporación educativa adventista, sede Cábmulos, Cali, Colombia (Tesis pregrado). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Navarro, A. (2002). Valores laborales. Revista Iberoamericana. Volumen LXXV. España.
- Pérez, E. y Sánchez, J. (2005). Educación Comunitaria: concepción desde la pedagogía de la Esperanza de Paulo Freire. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt – UNERMB. Cabimas, Venezuela.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao (tesis de posgrado). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Ruiz, V. (2021). Liderazgo directivo y gestión administrativa de instituciones educativas públicas de nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa El Salvador – Lima, 2019 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Santamaria, J. (2000) Principios de Derecho Administrativo. España: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Torres, A. (2008). La jurisprudencia como fuente del derecho.
- Valero, J., y Morales, J. (2016). Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con los directivos y docentes. (Tesis posgrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

7.2 Fuentes hemerográficas

- Administrativo, D. (2016). Derecho Administrativo I. Administrativo (Promoción interna). Junta de Andalucía. Temario, 13.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52.
- Coiduras, J., Balsells, M., Alsinet, C., Urrea, A., Guadix, I. y Belmonte, O. (2016). Participación del alumnado en la vida del centro. *Revista Complutense de Educación*, 2016, 27 (2), 437-456.
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
- Guzmán, C. (2009). Principios generales del derecho administrativo. *Ius et veritas*, (38), 228-249.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2016). Liderazgo transformacional en organizaciones. *Revista Psicología del Trabajo y de organizaciones*, 32 (3), 135-143.
- Lizárraga, V. (2017). *Derecho administrativo sancionador peruano*. *Ius Et Tribunalis*, 1 (1), 99-105
- Lorenzo, M. (2004). Función de liderazgo de la dirección escolar: competencia transversal. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 22,193-211.
- Mamani, O. (2011). Educación Comunitaria: incidencia en la escuela y comunidad. *Revista Integra Educativa*, 4(2), 197-203.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, (27), 103-117.
- Orellana, K. (2019). Liderazgo del director y desempeño docente autopercebido en colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional Estudios en Educación*, 19(1), 47-63.
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas de Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29 (5).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo el derecho administrativo se relaciona en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?</p>	<p><u>Objetivos General</u></p> <p>Conocer el derecho administrativo y su relación en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El derecho administrativo se relaciona significativamente en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p>	<p>(X)</p> <p><i>Derecho administrativo</i></p>	<p>X.1.- Principios generales del derecho administrativo</p> <p>X.2.- Fuentes del derecho administrativo</p>	<p>X.1.1.- Principio de la legalidad X.1.2.- Principio de impulso de oficio X.1.3.- Principio del informalismo X.1.4.- Principio del debido proceso</p> <p>X.2.1.- Constitución X.2.2.- la ley X.2.3.- El reglamento X.2.4.- La jurisprudencia</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 256 directores de las instituciones públicas.</p> <p>Muestra: 96 directores de instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p>
<p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>1).- ¿Cómo los principios generales del derecho administrativo se relacionan en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?</p> <p>2).- ¿Cómo las fuentes del derecho administrativo se relacionan en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura?</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>1).- Conocer los principios generales del derecho administrativo y su relación en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p> <p>2).- Conocer las fuentes del derecho administrativo y su relación en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p>	<p><u>Hipótesis Específicos:</u></p> <p>1).- Los principios generales del derecho administrativo se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p> <p>2).- Las fuentes del derecho administrativo se relacionan significativamente en el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas UGEL 09 Huaura.</p>	<p>(Y)</p> <p><i>Liderazgo directivo</i></p>	<p>Y.1. Trabajo en equipo</p> <p>Y.2.- Organización</p> <p>Y.3. Participación comunitaria</p>	<p>Y.1.1.- Responsabilidad Y.1.2.- Confianza Y.1.3.- Reconocimiento</p> <p>Y.2.1.- Agenda de trabajo Y.2.2.- Uso del tiempo Y.2.3.- Clima de trabajo</p> <p>Y.3.1.- Vinculación escuela-comunidad Y.3.2.- Comunidad educativa</p>	<p>Técnicas: La observación Análisis documental La encuesta</p> <p>Instrumentos: Guía de observación Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación El cuestionario.</p>

Anexo 02: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer el derecho administrativo y liderazgo directivo en las Instituciones Educativas
Públicas UGEL 09 Huaura

Estimado colega esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para conocer el derecho administrativo y liderazgo directivo en las Instituciones Educativas Públicas UGEL 09 Huaura

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

Escala valorativa

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

Derecho administrativo (X)						
N°	X.1. Principios generales del derecho administrativo	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Con que frecuencia existe el principio de legalidad dentro de las instituciones educativas de la UGEL 09?					
02	¿Con que frecuencia existe el principio de impulso de oficio dentro de las instituciones educativas de la UGEL 09?					
03	¿Con que frecuencia existe el principio del informalismo dentro de las instituciones educativas de la UGEL 09?					
04	¿Con que frecuencia existe el principio del debido proceso dentro de las instituciones educativas de la UGEL 09?					
	X.2. Fuentes del derecho administrativo					
05	¿Con qué frecuencia hacen uso de la constitución para regularizar algún trabajo administrativo?					
06	¿Con qué frecuencia hacen uso de la ley para regularizar algún trabajo administrativo?					

07	¿Con qué frecuencia hacen del reglamento para regularizar algún trabajo administrativo?					
08	¿Con qué frecuencia hacen uso de la jurisprudencia para regularizar algún trabajo administrativo?					
Liderazgo directivo (Y)						
Y.1. Trabajo en equipo						
09	¿Con qué frecuencia el directivo acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien?					
10	¿Con qué frecuencia existe confianza en su centro de trabajo?					
11	¿Con qué frecuencia reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores?					
Y.2. Organización						
12	¿Con qué frecuencia realiza actividades teniendo en cuenta una agenda de trabajo que ha organizado previamente?					
13	¿Con que frecuencia hacen uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo?					
14	¿Con que frecuencia promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso?					
Y.3. Participación comunitaria						
15	¿Con qué frecuencia existe una vinculación escuela-comunidad?					
16	¿Con qué frecuencia la comunidad educativa es partícipe en los roles de la institución?					

Anexo 03: Base de datos

N	DERECHO ADMINISTRATIVO														ST1	X
	Principios generales del derecho administrativo						Fuentes del derecho administrativo									
	1	2	3	4	S1	D1	1	2	3	4	S2	D2				
1	4	4	3	3	14	Medio	4	4	4	4	16	Alto	30	Alto		
2	1	1	2	1	5	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	10	Bajo		
3	3	2	2	3	10	Medio	3	4	3	3	13	Medio	23	Medio		
4	3	2	3	3	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	22	Medio		
5	5	4	4	4	17	Alto	2	2	2	2	8	Bajo	25	Medio		
6	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto		
7	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	39	Alto		
8	1	1	2	1	5	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	10	Bajo		
9	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo		
10	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	13	Bajo		
11	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	33	Alto		
12	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	24	Medio		
13	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto		
14	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo		
15	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	4	16	Alto	33	Alto		
16	4	5	4	5	18	Alto	5	4	4	5	18	Alto	36	Alto		
17	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	17	Bajo		
18	2	2	1	1	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	12	Bajo		
19	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	5	18	Alto	34	Alto		
20	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio		
21	4	3	3	3	13	Medio	4	3	3	4	14	Medio	27	Medio		
22	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo		
23	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	13	Bajo		
24	2	2	3	2	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	21	Medio		
25	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo		
26	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	5	18	Alto	34	Alto		
27	5	5	4	5	19	Alto	5	5	4	5	19	Alto	38	Alto		
28	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto		
29	5	5	4	5	19	Alto	5	4	4	5	18	Alto	37	Alto		
30	1	2	2	2	7	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	13	Bajo		
31	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo		
32	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	13	Bajo		
33	3	2	2	3	10	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	18	Bajo		
34	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	32	Alto		
35	3	2	2	3	10	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	18	Bajo		
36	4	3	3	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	25	Medio		

37	3	3	4	3	13	Medio	4	3	4	4	15	Alto	28	Medio
38	3	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	17	Bajo
39	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	5	18	Alto	34	Alto
40	4	3	4	3	14	Medio	4	3	4	4	15	Alto	29	Medio
41	5	5	4	5	19	Alto	4	5	4	4	17	Alto	36	Alto
42	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio
43	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio
44	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	32	Alto
45	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto
46	4	3	3	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	25	Medio
47	5	4	4	4	17	Alto	5	4	4	5	18	Alto	35	Alto
48	2	2	3	3	10	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	19	Bajo
49	2	2	1	1	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	12	Bajo
50	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo
51	4	3	3	3	13	Medio	4	3	3	4	14	Medio	27	Medio
52	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	32	Alto
53	3	3	4	3	13	Medio	4	3	4	4	15	Alto	28	Medio
54	4	3	3	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	25	Medio
55	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	25	Medio
56	4	3	3	3	13	Medio	4	3	3	4	14	Medio	27	Medio
57	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo
58	5	5	4	5	19	Alto	4	5	4	4	17	Alto	36	Alto
59	5	5	4	5	19	Alto	5	5	4	5	19	Alto	38	Alto
60	4	3	3	4	14	Medio	4	3	3	4	14	Medio	28	Medio
61	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	13	Bajo
62	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo
63	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio
64	3	3	3	3	12	Medio	4	3	3	4	14	Medio	26	Medio
65	5	5	4	5	19	Alto	4	4	4	4	16	Alto	35	Alto
66	4	5	4	5	18	Alto	5	4	4	5	18	Alto	36	Alto
67	4	4	4	4	16	Alto	4	3	4	4	15	Alto	31	Alto
68	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	16	Alto	32	Alto
69	2	2	3	2	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	21	Medio
70	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo
71	4	3	4	4	15	Alto	4	4	4	4	16	Alto	31	Alto
72	4	3	3	3	13	Medio	3	4	3	3	13	Medio	26	Medio
73	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto
74	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto
75	5	5	4	5	19	Alto	4	5	4	4	17	Alto	36	Alto
76	3	2	3	3	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	22	Medio
77	5	4	4	4	17	Alto	5	5	4	5	19	Alto	36	Alto
78	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	5	18	Alto	34	Alto

79	4	5	4	4	17	Alto	4	5	4	4	17	Alto	34	Alto
80	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	25	Medio
81	5	5	5	4	19	Alto	5	4	5	5	19	Alto	38	Alto
82	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	12	Bajo
83	3	2	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	19	Bajo
84	5	5	4	5	19	Alto	4	4	4	4	16	Alto	35	Alto
85	4	3	3	3	13	Medio	4	4	3	4	15	Alto	28	Medio
86	5	4	5	4	18	Alto	4	4	5	4	17	Alto	35	Alto
87	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	12	Bajo
88	4	3	4	4	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto
89	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio
90	4	3	3	4	14	Medio	4	3	3	4	14	Medio	28	Medio
91	3	2	3	3	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	22	Medio
92	4	4	3	3	14	Medio	3	4	3	3	13	Medio	27	Medio
93	4	4	4	3	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	30	Alto
94	3	2	3	3	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	22	Medio
95	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	40	Alto
96	3	2	2	3	10	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	18	Bajo

TABLA 2

LIDERAZGO DIRECTIVO																
N	Trabajo en equipo				Organización				Participación comunitaria				ST1	X		
	1	2	3	S1	D1	1	2	3	S2	D2	1	2			S3	D3
1	2	2	1	5	Malo	2	2	1	5	Malo	2	2	4	Malo	14	Malo
2	3	3	2	8	Regular	3	3	3	9	Malo	3	3	6	Regular	23	Regular
3	2	3	3	8	Malo	2	2	2	6	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo
4	4	5	5	14	Regular	4	4	4	12	Malo	5	4	9	Regular	35	Malo
5	2	3	3	8	Regular	3	3	2	8	Bueno	2	3	5	Bueno	21	Bueno
6	1	2	2	5	Regular	2	1	1	4	Malo	2	2	4	Regular	13	Malo
7	4	3	4	11	Regular	3	3	4	10	Regular	3	4	7	Regular	28	Regular
8	2	1	2	5	Regular	1	2	1	4	Regular	2	2	4	Regular	13	Regular
9	3	2	3	8	Regular	3	3	2	8	Malo	1	3	4	Malo	20	Malo
10	1	2	1	4	Regular	2	2	1	5	Bueno	1	2	3	Bueno	12	Bueno
11	4	4	5	13	Regular	5	4	5	14	Regular	5	4	9	Regular	36	Regular
12	3	3	2	8	Bueno	3	3	2	8	Bueno	3	2	5	Bueno	21	Bueno
13	2	2	3	7	Regular	2	2	3	7	Regular	2	2	4	Regular	18	Regular
14	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Regular	3	2	5	Regular	19	Regular
15	2	3	3	8	Regular	2	3	3	8	Bueno	2	2	4	Bueno	20	Bueno
16	5	4	4	13	Regular	5	4	4	13	Regular	4	5	9	Bueno	35	Regular
17	3	2	3	8	Regular	2	3	2	7	Regular	2	2	4	Regular	19	Regular
18	2	3	2	7	Bueno	3	3	2	8	Bueno	3	3	6	Bueno	21	Bueno

19	3	2	3	8	Malo	2	2	3	7	Regular	2	2	4	Regular	19	Malo
20	2	2	2	6	Malo	3	3	2	8	Malo	3	3	6	Malo	20	Malo
21	4	4	4	12	Regular	3	3	4	10	Regular	3	4	7	Bueno	29	Regular
22	2	3	2	7	Regular	3	2	2	7	Regular	3	3	6	Regular	20	Regular
23	3	4	3	10	Regular	3	4	3	10	Regular	4	4	8	Regular	28	Regular
24	2	3	2	7	Regular	3	2	2	7	Regular	3	2	5	Regular	19	Regular
25	4	5	4	13	Regular	5	5	4	14	Regular	4	5	9	Regular	36	Regular
26	4	3	3	10	Regular	3	4	3	10	Malo	4	4	8	Regular	28	Regular
27	3	2	2	7	Bueno	2	3	2	7	Bueno	2	3	5	Bueno	19	Bueno
28	2	2	3	7	Bueno	3	2	3	8	Bueno	3	2	5	Bueno	20	Bueno
29	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	3	5	Bueno	20	Regular
30	5	5	4	14	Malo	4	4	4	12	Malo	5	5	10	Malo	36	Malo
31	4	3	3	10	Regular	4	3	3	10	Malo	4	3	7	Regular	27	Regular
32	3	3	2	8	Regular	2	3	2	7	Regular	2	2	4	Regular	19	Regular
33	4	3	3	10	Regular	3	4	3	10	Regular	4	3	7	Regular	27	Regular
34	1	2	2	5	Bueno	2	1	2	5	Bueno	1	2	3	Bueno	13	Bueno
35	2	2	3	7	Regular	3	2	2	7	Bueno	2	3	5	Bueno	19	Bueno
36	4	5	4	13	Regular	5	4	5	14	Bueno	4	5	9	Bueno	36	Regular
37	2	2	1	5	Regular	1	2	2	5	Bueno	2	1	3	Bueno	13	Bueno
38	3	3	2	8	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	4	Regular	20	Regular
39	4	5	4	13	Regular	3	4	4	11	Malo	3	4	7	Regular	31	Regular
40	2	3	3	8	Regular	4	3	3	10	Regular	3	3	6	Bueno	24	Regular
41	2	1	2	5	Regular	2	2	1	5	Regular	1	2	3	Regular	13	Regular
42	2	1	1	4	Regular	1	2	1	4	Regular	2	2	4	Bueno	12	Regular
43	4	5	4	13	Regular	4	5	5	14	Regular	4	3	7	Bueno	34	Regular
44	2	3	2	7	Bueno	3	2	3	8	Bueno	3	2	5	Bueno	20	Bueno
45	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	6	Regular	18	Regular
46	3	3	2	8	Bueno	3	4	3	10	Bueno	2	2	4	Bueno	22	Bueno
47	2	1	1	4	Regular	1	1	2	4	Bueno	2	3	5	Bueno	13	Bueno
48	3	4	3	10	Regular	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Bueno	29	Bueno
49	2	2	2	6	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	5	Regular	18	Regular
50	1	2	1	4	Bueno	2	2	1	5	Bueno	2	2	4	Bueno	13	Bueno
51	2	1	2	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	1	3	Malo	11	Malo
52	3	2	3	8	Regular	2	3	2	7	Malo	2	2	4	Regular	19	Regular
53	4	4	4	12	Bueno	5	5	4	14	Bueno	4	4	8	Bueno	34	Bueno
54	2	3	3	8	Regular	3	2	3	8	Regular	3	2	5	Bueno	21	Regular
55	3	3	2	8	Bueno	2	2	2	6	Bueno	3	3	6	Bueno	20	Bueno
56	4	5	4	13	Malo	5	4	4	13	Malo	5	5	10	Malo	36	Malo
57	3	3	3	9	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	6	Bueno	21	Regular
58	2	2	1	5	Regular	2	2	1	5	Regular	2	2	4	Regular	14	Regular
59	1	2	2	5	Regular	2	1	2	5	Regular	1	1	2	Bueno	12	Regular
60	4	4	3	11	Regular	3	3	3	9	Regular	4	4	8	Regular	28	Regular

61	2	2	3	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	3	5	Regular	20	Regular
62	2	3	2	7	Regular	2	2	3	7	Bueno	2	3	5	Regular	19	Regular
63	3	2	3	8	Regular	3	3	2	8	Regular	2	3	5	Regular	21	Regular
64	2	2	2	6	Bueno	1	2	2	5	Bueno	2	3	5	Bueno	16	Bueno
65	2	2	1	5	Regular	1	2	2	5	Malo	2	2	4	Regular	14	Malo
66	2	2	2	6	Malo	1	2	2	5	Malo	1	1	2	Malo	13	Malo
67	2	2	3	7	Regular	2	3	2	7	Regular	3	2	5	Regular	19	Regular
68	2	3	2	7	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	6	Regular	20	Regular
69	2	3	3	8	Bueno	2	3	2	7	Bueno	3	2	5	Bueno	20	Bueno
70	4	4	5	13	Regular	4	5	5	14	Regular	4	5	9	Bueno	36	Regular
71	5	4	5	14	Bueno	5	4	4	13	Bueno	5	4	9	Bueno	36	Bueno
72	3	2	2	7	Malo	2	3	3	8	Malo	3	3	6	Malo	21	Malo
73	2	2	3	7	Regular	3	2	2	7	Malo	2	2	4	Regular	18	Regular
74	3	3	2	8	Malo	2	3	2	7	Malo	2	3	5	Malo	20	Malo
75	2	2	1	5	Bueno	2	2	1	5	Bueno	2	2	4	Bueno	14	Bueno
76	3	3	3	9	Regular	3	2	2	7	Regular	2	3	5	Regular	21	Regular
77	2	3	2	7	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	6	Bueno	19	Regular
78	3	3	4	10	Regular	3	3	4	10	Malo	4	3	7	Regular	27	Regular
79	2	1	2	5	Bueno	2	2	1	5	Bueno	2	2	4	Bueno	14	Bueno
80	4	5	5	14	Regular	4	3	4	11	Bueno	4	4	8	Bueno	33	Bueno
81	4	5	4	13	Regular	4	4	4	12	Bueno	5	5	10	Bueno	35	Bueno
82	2	2	1	5	Regular	1	2	1	4	Bueno	2	2	4	Bueno	13	Bueno
83	3	2	3	8	Regular	2	3	3	8	Bueno	3	2	5	Bueno	21	Bueno
84	3	2	2	7	Regular	3	2	3	8	Bueno	2	3	5	Bueno	20	Bueno
85	2	3	2	7	Regular	2	3	3	8	Bueno	3	2	5	Bueno	20	Bueno
86	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Bueno	2	3	5	Bueno	20	Bueno
87	4	3	4	11	Regular	3	3	4	10	Bueno	3	4	7	Bueno	28	Bueno
88	2	2	2	6	Regular	2	1	2	5	Bueno	2	3	5	Bueno	16	Bueno
89	3	3	3	9	Regular	3	2	2	7	Bueno	2	2	4	Bueno	20	Bueno
90	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Bueno	2	3	5	Bueno	19	Bueno
91	4	3	4	11	Regular	4	4	3	11	Bueno	3	3	6	Bueno	28	Bueno
92	2	2	1	5	Regular	1	2	1	4	Bueno	2	2	4	Bueno	13	Bueno
93	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Bueno	3	3	6	Bueno	21	Bueno
94	4	4	3	11	Regular	3	3	3	9	Bueno	4	2	6	Bueno	26	Bueno
95	3	3	2	8	Regular	2	3	3	8	Bueno	2	3	5	Bueno	21	Bueno
96	4	5	5	14	Regular	4	5	4	13	Bueno	5	3	8	Bueno	35	Bueno

**[Dr. BENIGNO WALTER MORENO MANTILLA
ASESOR**

**[Dr. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS
PRESIDENTE**

**[Dr. ALBERTO ROJAS ALVARADO
SECRETARIO**

**[M (o) ALDO REMIGIO LA ROSA REGALADO
VOCAL**