



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Liderazgo directivo y gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 "Julio C. Tello"-
Hualmay, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Jesus Eusebio Julca Meza

Asesora

Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde



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

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jesus Eusebio Julca Meza	46376057	22 de mayo del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde	33826021	https://orcid.org/0000-0003-0805-1702
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	https://orcid.org/0000-0002-0414-6651
M(o). Roberto Carlos Loza Landa	15760787	https://orcid.org/0000-0002-9883-1130
M(o). Riss Paveli Garcia Grimaldo	40730807	https://orcid.org/0000-0002-8096-8606

JESUS EUSEBIO JULCA MEZA (2026-022366)

LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTORES EDUCATIVOS DOCENTES DE LA I.E. N° 20983 "JULIO C. TELLO"- HUALMAY, ...



DGI-POSGRADO 2026



Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026



DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3512434072

Fecha de entrega

20 mar 2026, 12:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 mar 2026, 12:21 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_JULCA_MEZA.pdf

Tamaño del archivo

698.9 KB

75 páginas

12.199 palabras

72.226 caracteres



Página 2 de 82 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3512434072

20% 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)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

15%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

15%  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.

DEDICATORIA

A mi hija, Adria Valentina Julca Meza, quien es la razón de mi esfuerzo y el motor de cada uno de mis logros. Este trabajo está dedicado a ti, por darme la fuerza, la motivación y el amor necesario para seguir adelante y nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

A mi hija, Adria Valentina Julca Meza, quien es la razón de mi esfuerzo y el motor de cada uno de mis logros. Este trabajo está dedicado a ti, por darme la fuerza, la motivación y el amor necesario para seguir adelante y nunca rendirme

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
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	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	21
2.4 Hipótesis de investigación	23
2.4.1 Hipótesis general	23
2.4.2 Hipótesis específicas	23
2.5 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.1.1 Nivel de investigación	25
3.1.2 Diseño de investigación	25

3.1.3 Enfoque de investigación	25
3.2 Población y muestra	25
3.1.1. Población	25
3.1.2. Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	26
3.1.3. Instrumentos utilizados	26
3.4 Método de análisis de datos	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1 Análisis de resultados	27
4.2 Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V	51
DISCUSIÓN	51
5.1 Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
6.1 Conclusiones	52
6.2 Recomendaciones	53
REFERENCIAS	54
7.1 Fuentes bibliográficas	54
7.2 Fuentes electrónicas	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes	27
Tabla 2	Considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones	28
Tabla 3	Considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones.....	29
Tabla 4	Considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución	30
Tabla 5	Considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución	31
Tabla 6	Considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución.....	32
Tabla 7	Considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes.....	33
Tabla 8	Considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes.....	34
Tabla 9	Considera que el director toma decisiones asertivas.....	35
Tabla 10	Considera que el director tiene buena organización institucional.....	36
Tabla 11	Considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes	37
Tabla 12	Considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes.	38
Tabla 13	Considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa...	39
Tabla 14	Considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional.....	40
Tabla 15	Considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional.....	41
Tabla 16	Considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional	42
Tabla 17	Considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional.....	43
Tabla 18	Considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional	44
Tabla 19	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional.....	45
Tabla 20	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional.....	46
Tabla 21	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional.....	47

Tabla 22	Considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional	48
Tabla 23	Considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes	27
Figura 2	Considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones.....	28
Figura 3	Considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones.....	29
Figura 4	Considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución	30
Figura 5	Considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución.....	31
Figura 6	Considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución	32
Figura 7	Considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes.....	33
Figura 8	Considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes	34
Figura 9	Considera que el director toma decisiones asertivas	35
Figura 10	Considera que el director tiene buena organización institucional	36
Figura 11	Considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes	37
Figura 12	Considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes	38
Figura 13	Considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa.	39
Figura 14	Considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional.....	40
Figura 15	Considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional.....	41
Figura 16	Considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional.....	42
Figura 17	Considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional.....	43
Figura 18	Considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional.....	44
Figura 19	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional	45
Figura 20	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional	46
Figura 21	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional.....	47

Figura 22	Considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional	48
Figura 23	Considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional.....	49

RESUMEN

En el centro de los desafíos globales se encuentran la adaptación al cambio (pandemia, digitalización), la capacitación y actualización de administradores y docentes, la reducción de las brechas de calidad y recursos, y la necesidad de un liderazgo estratégico e innovador (transformacional e instructivo). Todos estos factores inciden en la retención docente (rotación de personal) y el rendimiento estudiantil, y ayudan a superar la mala gestión, la escasez de recursos y la resistencia al cambio, logrando así una educación inclusiva y de alta calidad. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. **Metodología:** nivel correlacional, diseño no experimental, tipo básico y enfoque cuantitativo. **Población y muestra:** la población y muestra está constituida por 33 docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello”. **Conclusión:** El liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Palabras claves: liderazgo directivo, gestores educativos, docencia.

ABSTRACT

At the heart of global challenges are adapting to change (pandemic, digitalization), training and updating administrators and teachers, reducing quality and resource gaps, and the need for strategic and innovative leadership (transformational and instructional). All these factors impact teacher retention (staff turnover) and student performance, and help overcome mismanagement, resource scarcity, and resistance to change, thus achieving inclusive, high-quality education. **Objective:** To determine the relationship between school leadership and teacher-managers at I.E. No. 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. **Methodology:** correlational level, non-experimental design, basic type, and quantitative approach. **Population and sample:** the population and sample consist of 33 teachers from I.E. No. 20983 “Julio C. Tello”. **Conclusion:** School leadership is significantly related to the educational managers at I.E. No. 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Keywords: school leadership, educational managers, teaching.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de América Latina incluyen una formación limitada y desconectada, la falta de apoyo institucional, la preparación insuficiente para desafíos complejos como las pandemias y la desigualdad, y la necesidad de líderes capaces de gestionar estratégicamente e impulsar la mejora continua. Sin embargo, estos líderes se enfrentan a entornos de escasez de recursos e inestabilidad que impactan la calidad de la educación.

El capítulo 1, la introducción, describe principalmente la base teórica, el alcance y los objetivos generales y específicos de esta investigación.

El capítulo 2, el marco teórico, resume las teorías y conceptos relevantes en los campos de la gestión y el liderazgo educativo, proporcionando la base teórica para este estudio y explicando las variables, características y el marco teórico necesarios para llevar a cabo la investigación científica.

El capítulo 3, la metodología de investigación, incluye el tipo, el diseño, la jerarquía y los métodos de la encuesta; la población y la muestra utilizadas; y las técnicas y herramientas empleadas para recopilar datos relacionados con la gestión y el liderazgo educativo.

El capítulo 4, los resultados, presenta tablas y gráficos utilizados para la interpretación y la toma de decisiones.

El capítulo 5, la discusión, compara los hallazgos de este estudio con los de otros autores.

El capítulo 6, las conclusiones y recomendaciones, resume todos los hallazgos y formula recomendaciones para los campos de la gestión y el liderazgo educativo

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el centro de los desafíos globales se encuentran la adaptación al cambio (pandemia, digitalización), la capacitación y actualización de administradores y docentes, la reducción de las brechas de calidad y recursos, y la necesidad de un liderazgo estratégico e innovador (transformacional e instructivo). Todos estos factores inciden en la retención docente (rotación de personal) y el rendimiento estudiantil, y ayudan a superar la mala gestión, la escasez de recursos y la resistencia al cambio, logrando así una educación inclusiva y de alta calidad.

Los problemas de América Latina incluyen una formación limitada y desconectada, la falta de apoyo institucional, la preparación insuficiente para desafíos complejos como las pandemias y la desigualdad, y la necesidad de líderes capaces de gestionar estratégicamente e impulsar la mejora continua. Sin embargo, estos líderes se enfrentan a entornos de escasez de recursos e inestabilidad que impactan la calidad de la educación. Esta conclusión se extrae de investigaciones, estudios locales y análisis regionales de la región.

Los problemas del Perú se centran en la brecha urbano-rural, la falta de recursos y capacitación, la falta de habilidades de gestión y liderazgo entre los administradores, la desvinculación docente debido a la precariedad laboral y la necesidad de fortalecer la autonomía y la ética profesional. Todo esto impacta directamente en la calidad del

aprendizaje y el rendimiento estudiantil, lo que demuestra un vínculo crucial entre un liderazgo eficaz y una gestión educativa que fomente la mejora continua.

El problema en la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” radica en la brecha entre las habilidades necesarias y las realidades institucionales, que se manifiesta en la baja calidad de la educación, la falta de conocimiento de estilos de liderazgo efectivos (como el liderazgo transformacional), los impactos negativos en el clima escolar y el desempeño docente, y la falta de preparación para enfrentar desafíos como la escasez de recursos, la mala comunicación y la gestión de conflictos, que afectan directamente el rendimiento académico de los estudiantes y la equidad educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la dimensión personal del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?

¿Cuál es la relación de la dimensión relacional del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?

¿Cuál es la relación de la dimensión estratégica del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?

¿Cuál es la relación de la dimensión ejecutiva del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación de la dimensión personal del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Determinar cuál es la relación de la dimensión relacional del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Determinar cuál es la relación de la dimensión estratégica del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Determinar cuál es la relación de la dimensión ejecutiva del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

La razón para investigar el liderazgo y la gestión educativa radica en que un liderazgo eficaz es crucial para mejorar la calidad de la educación, impactando directamente el rendimiento académico de los estudiantes, la innovación docente, la motivación

docente y la creación de un ambiente escolar positivo. Esta investigación es relevante porque identifica deficiencias en la gestión y ofrece soluciones prácticas para administradores y departamentos relevantes, promoviendo así una toma de decisiones informada y, en última instancia, impulsando el desarrollo de todo el sector educativo.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: año 2025

Delimitación geográfica: Distrito de Huacho

1.6 Viabilidad del estudio

Dada la estrecha y comprobada relación entre un liderazgo eficaz y la mejora del rendimiento académico, la innovación, la motivación docente y la mejora general de la calidad educativa, su viabilidad e importancia son considerables. Las investigaciones indican que un liderazgo eficaz es crucial para la transformación organizacional, la construcción de una visión compartida, la resolución de conflictos y la adaptación al cambio, y posee un enorme potencial de aplicación práctica. Sin embargo, una gestión educativa exitosa requiere un enfoque adaptativo y contextualizado que integre diversos estilos de liderazgo, como el liderazgo transformacional y el liderazgo distribuido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Medina & Salgado (2024) en su artículo titulado *“liderazgo del directivo en la gestión escolar”*, tiene como resumen que busca analizar el impacto del liderazgo directivo en la gestión escolar en las unidades educativas Península de Santa Elena y Eugenio Espejo mediante un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), con el fin de mejorar los procesos administrativos. Los hallazgos indican la necesidad de un estilo de liderazgo más democrático que permita la participación de todos los actores educativos. Asimismo, los resultados revelan deficiencias en la competencia técnica, los conocimientos y las estrategias de los directores para un liderazgo eficaz, así como en los procesos de comunicación, todo lo cual obstaculiza la gestión escolar eficaz y su capacidad para brindar servicios educativos de alta calidad.

Wilson (2023) en su artículo titulado *“liderazgo directivo y gestión escolar. Experiencias y prácticas desde un enfoque internacional”*, tiene como resumen que los principales hallazgos son los siguientes: En Indonesia, el estudio destacó la importancia de los estilos de liderazgo adaptados a las necesidades institucionales; en Sudáfrica, enfatizó la necesidad de capacitación especializada para abordar los desafíos laborales; en Brasil, destacó el impacto del liderazgo transformacional y

educativo en el compromiso docente y el rendimiento académico; en Colombia, encontró una brecha entre las expectativas de los directores y las prácticas reales de gestión, destacando la falta de capacitación especializada en gestión; y en México, reconoció la importancia del liderazgo del director apoyado por comités de tecnología y compromiso social, enfatizando su impacto en el desarrollo holístico de los estudiantes y el compromiso del sector educativo. El estudio concluye que se necesita una colaboración fortalecida entre todos los actores educativos para garantizar un enfoque equilibrado para promover el desarrollo holístico de los estudiantes. Además, el estudio subraya la importancia de brindarles a los directores programas de capacitación especializados que cubran aspectos educativos y administrativos para lograr una gestión y un liderazgo efectivos.

Barba & Delgado (2021) en su artículo titulado “*gestión escolar y liderazgo del directivo*”, tiene como resumen que el propósito general es "valuar la vínculo existente entre el mando pedagógico y la administración de la escuela del director para determinar su influencia en la calidad de la educación en las universidades de Quito del Distrito Metropolitano. Este análisis se ejecutará desde el punto de vista positivista, con una perspectiva cuantitativa que sea descriptiva y tenga correlación. El estudio de campo se apoyará en una investigación, la cual, se estima que está compuesta por las 217 universidades de tipo fiscal, además corresponde a la cantidad de líderes y un grupo de 374 profesores.

Grisales (2020) en su tesis titulada “*liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas oficiales*”, Este estudio empleó un marco de métodos mixtos (cuantitativos-cualitativos), constituyendo esencialmente un estudio descriptivo. Se utilizó un diseño transversal y se establecieron relaciones entre variables mediante análisis de correlación. El estudio

incluyó a 77 miembros del personal docente y administrativo de dos universidades de la región, entre ellos dos rectores, tres coordinadores y 72 docentes (40 de la Institución de Educación Técnica Agrícola El Guamo y 32 de la Institución de Educación Técnica Agrícola y Pesquera Manuel Padilla Poirot de Robles). Se empleó un método de recolección de datos no aleatorio y con propósito. Las habilidades seleccionadas abarcaron la metodología de investigación y el diseño de cuestionarios. Se utilizaron dos cuestionarios: uno sobre los estilos de liderazgo de los directivos y otro sobre el desempeño docente. Los datos recolectados se procesaron con Microsoft Excel para identificar correlaciones. Los resultados mostraron una correlación significativa entre los estilos de liderazgo de los directivos y el desempeño docente.

Quiroz (2020) en su tesis titulada *“el liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional”*, tiene como resumen que una exploración externa, la cual se aspiró proveer de datos importantes para los distintos participants del ámbito educacional. Su primordial objetivo es colaborar en la enhancement de la calidad y equidad de la educación, a través de la información de los logros de aprendizaje de los estudiantes dentro de diversas áreas de conocimiento del curriculum nacional, y en relación con su contexto social y escolar de aprendizaje (Agencia de la Calidad, 2018). El SIMCE, se transforma en una ayuda para apoyar la calidad de los estudios cuando los director muestran mejoras sostenidas en el tiempo. Sin embargo, en el contexto presente y en relación a la problemática planteada, es necesario buscar la calidad.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Asorza (2025) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas públicas de primaria”*, El resumen indica que este estudio utilizó un método de encuesta mediante cuestionario para recopilar datos,

incluyendo un cuestionario de liderazgo y otro de gestión escolar, cada uno con 20 preguntas. El procesamiento de datos empleó las siguientes pruebas estadísticas: coeficiente de correlación de rangos de Spearman, prueba de Kolmogorov-Smirnov y prueba de bondad de ajuste chi-cuadrado. Los resultados muestran una correlación positiva significativa entre liderazgo y gestión escolar; es decir, mayores niveles de liderazgo se asocian con mayores niveles de gestión escolar.

Reyes (2024) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y gestión educativa en la red Huanchay – UGEL 317”*, tiene como resumen que los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre liderazgo y gestión educativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,812. Esta correlación positiva significativa indica una asociación importante entre ambos. La significancia estadística ($p = 0,00$, $p < 0,05$) respalda la conclusión de una relación estrecha. Finalmente, este estudio no solo contribuye a enriquecer el conocimiento académico sobre liderazgo y gestión educativa, sino que también proporciona información valiosa para mejorar las prácticas educativas en la Red Educativa de Huanchay.

Hipolito (2024) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y calidad educativa en instituciones educativas”*, tiene como resumen que los resultados se presentaron en tablas y gráficos, todos creados con Microsoft Excel. Se realizaron pruebas de hipótesis con SPSS 25, que empleó la prueba del coeficiente de correlación de rangos de Spearman. La conclusión final fue que existía una correlación positiva altamente significativa entre liderazgo y calidad educativa, con un coeficiente de correlación de rangos de 0,915 y $p = 0,000$.

Nalvarte (2023) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria”*, Este estudio

tuvo como objetivo comprender la relación entre el liderazgo corporativo y la gestión educativa en las escuelas primarias públicas de la ciudad de Vantaa. Se empleó un método de investigación descriptivo, con una muestra de 55 docentes. El estudio se diseñó como un estudio correlacional y utilizó dos cuestionarios sobre liderazgo y gestión educativa como instrumentos de investigación.

Dekentai (2022) en su tesis titulada *“gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas”*, El resumen muestra que la relación entre la gestión educativa y el liderazgo indica que el 35% de las instituciones educativas están mal gestionadas, el 51% están moderadamente gestionadas y solo el 13% están gestionadas eficazmente. En cuanto al liderazgo, el 40% de las instituciones educativas tienen niveles bajos de liderazgo, el 44% tienen niveles moderados de liderazgo y solo el 14% tienen niveles altos de liderazgo. Por lo tanto, al utilizar una prueba de chi-cuadrado para calcular la relación entre las variables, el valor p es menor que 0,05, rechazando la hipótesis nula (H0) y concluyendo que existe una correlación entre la gestión educativa y el liderazgo con un nivel de confianza del 95%; es decir, cuanto más fuerte sea el liderazgo del gestor, mejor será la gestión educativa, y viceversa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo directivo

Cáceres (2024) se define que el liderazgo directivo es un estilo de gestión que se caracteriza por una comunicación unidireccional: del líder al equipo. Este tipo de líder no solo establece la dirección, sino que también define los objetivos esperados y supervisa de cerca su consecución.

El liderazgo eficaz es un conjunto de habilidades y prácticas cruciales para cualquier organización hoy en día. El entorno en constante cambio exige una

perspectiva única en cada situación, una que alinee y motive eficazmente a las personas y a los equipos hacia los objetivos organizacionales, a la vez que defiende los valores y la misión de la organización.

En este modelo de gestión, la comunicación suele ser unidireccional: el líder transmite información al equipo, indicándoles qué hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo. El líder define claramente los objetivos a alcanzar y supervisa de cerca su consecución (Inga, 2023)

Los líderes gerenciales excelentes no solo poseen excelentes habilidades de comunicación, sino que también saben cómo aprovechar su influencia y autoridad. Son accesibles y amigables, pero respetuosos con la jerarquía organizacional.

Manzanilla (2025) menciona que se trata de un estilo de liderazgo cuya función fundamental es comunicar la información de forma decidida y eficaz, de manera que todos los miembros del equipo de trabajo tengan claro todo lo que deben hacer y cómo deben hacerlo para alcanzar las metas establecidas.

Los líderes directivos respetan y creen en la gestión meritocrática, el trabajo en equipo y las capacidades de todos los miembros del equipo. Una de las principales fortalezas del liderazgo directivo es su capacidad de adaptarse a las necesidades del equipo, ayudándolo así a alcanzar sus objetivos. En este sentido, el líder se preocupa tanto por el equipo como por la institución.

Un liderazgo eficaz en educación es clave para la transformación y la excelencia escolar. Desarrollar habilidades de liderazgo, implementar modelos innovadores y promover prácticas eficaces son pasos esenciales para una gestión escolar de alta calidad. La participación en redes de liderazgo como la Red de Excelencia

ofrece apoyo, recursos y oportunidades de desarrollo a quienes se comprometen a contribuir a la educación.

Importancia del liderazgo directivo:

Pérez (2025) menciona que la presencia de un líder impacta todas las áreas en las que opera. Las cualidades clave de un líder incluyen integridad, una visión clara del rumbo de la organización, sólidas habilidades de comunicación y persuasión, y un compromiso con el desarrollo personal y profesional.

Es cierto que algunas personas nacen con ciertos rasgos que facilitan el desarrollo de ciertas habilidades por parte de otros. De igual manera, algunos entornos son más propicios para el desarrollo en áreas específicas que otros. Sin embargo, siempre hay maneras de ayudarnos a alcanzar nuestras metas. En cuanto a la gestión del liderazgo, las organizaciones deben proporcionar los recursos necesarios para su desarrollo en todos los niveles, cultivando y aprovechando las reservas de talento a largo plazo.

En el mundo actual, debemos centrarnos en mejorar las habilidades de los empleados y los equipos para cumplir con las expectativas organizacionales y los entornos laborales cada vez más exigentes.

Características de un líder directivo:

Manzanilla (2025) menciona que las características de un líder directivo se tiene a las siguientes:

- Decidido: Los líderes directivos toman decisiones rápidas y claras, cruciales en momentos críticos.
- Autoritario: Estos líderes establecen reglas claras y exigen obediencia absoluta, garantizando el orden y la eficiencia.

- Controlador: Suelen supervisar de cerca el progreso de las tareas para garantizar que todo transcurra según lo previsto.
- Comunicación vertical: La comunicación suele ser descendente, lo que simplifica las instrucciones y las expectativas.
- Estructurado: Prefieren estructuras organizativas claras y jerarquías bien definidas, lo que garantiza que todos comprendan su puesto y responsabilidades.
- Orientado a resultados: Estos líderes se centran en el logro de objetivos, a menudo a corto plazo, y priorizan los resultados sobre el proceso.
- Directivo: Imparten instrucciones específicas y esperan un estricto cumplimiento.
- Baja tolerancia: Prefieren la claridad y la inequívoca en todos los aspectos del trabajo, minimizando las situaciones inesperadas.
- Orientado a las tareas: Enfatizan la finalización de las tareas y la entrega a tiempo.
- Pragmáticos: Son pragmáticos y orientados a la acción, prefiriendo métodos probados a probar nuevos.
- Poder centralizado: Centralizan el poder y la autoridad para la toma de decisiones, manteniendo un control firme sobre el equipo y los proyectos.
- Mantenedores del statu quo: Suelen resistirse a los cambios que puedan perturbar el orden establecido o generar incertidumbre.
- Gestión eficaz de crisis: Su estilo de liderazgo es particularmente eficaz en situaciones de crisis que requieren una acción decisiva.

- Motivadores orientados al cumplimiento: Motivan a los miembros del equipo exigiendo el cumplimiento de las normas, a veces mediante mecanismos de recompensa y castigo.
- Aversión al riesgo: Tienden a evitar riesgos innecesarios, eligiendo caminos seguros y fiables para alcanzar los objetivos.
- Altamente exigentes: Establecen estándares altos para su equipo y nunca aceptan resultados por debajo de los parámetros establecidos.
- Previsibilidad: Sus decisiones y métodos suelen ser consistentes y predecibles, lo que puede ser una ventaja en entornos estables.
- Orientados al detalle: Prestan atención a los detalles, asegurándose de que no se pasen por alto los aspectos clave del trabajo.
- Ejecución sólida: Aseguran que los planes se ejecuten según lo previsto y se alcancen los objetivos.
- Cumplimiento estricto de los procedimientos: Valorar los procedimientos y regulaciones establecidos y esperar que todos los sigan sin desviarse.

Ventajas del liderazgo directivo:

Inga (2023) menciona que las ventajas del liderazgo directivo se tienen a las siguientes:

- *Enfoque simple*: El sistema es simple y claro: las tareas se definen y asignan, con plazos de finalización establecidos. Se descarta la flexibilidad en los plazos o la metodología debido a factores externos o razones individuales de los empleados.
- *Solidez*: Los líderes directivos cuentan con amplia experiencia en la creación de marcos de trabajo. Este estilo es ideal para equipos sin

experiencia que requieren una guía precisa. Al establecer reglas y planes claros, resulta igualmente eficaz cuando los equipos se enfrentan a un nuevo proyecto dinámico y desconocido.

- *Garantizar la productividad:* Las expectativas, las reglas y las consecuencias de las infracciones se definen claramente desde el principio. No se permite cuestionar responsabilidades ni proponer alternativas. Esto garantiza que el rendimiento general se ajuste al plan.
- *Seguridad y eficiencia:* En organizaciones como las militares o la policía, no se toleran errores. Por razones de seguridad, las acciones deben ejecutarse de acuerdo con planes preestablecidos; por lo tanto, el liderazgo directivo es crucial para completar estas tareas de forma eficiente y cautelosa.

Dimensiones del liderazgo directivo:

Osorio (2022) indica que las dimensiones del liderazgo directivo son las siguientes:

- 1. Dimensión personal:** Enfatiza el auto liderazgo, incluyendo la autoconciencia, la inteligencia emocional y el carácter (juicio, integridad, humildad), con el fin de guiar a otros, cultivar hábitos empoderadores como la automotivación, la resiliencia y la mentalidad de crecimiento, inspirando así confianza, liderando eficazmente a los equipos hacia objetivos comunes, dando el ejemplo y creando un ambiente positivo.
- 2. Dimensión relacional:** Enfatiza la calidad de la interacción, la construcción de confianza, el desarrollo de relaciones sólidas con los miembros del equipo, la priorización del bienestar individual, la comunicación abierta, el empoderamiento y la creación de un ambiente

de respeto y colaboración para lograr objetivos comunes, en lugar de un enfoque puramente jerárquico o transaccional.

3. **Dimensión estratégica:** Enfatiza la capacidad del líder para anticipar, visualizar y guiar a la organización hacia el futuro, adaptarse al cambio, crear una visión clara y garantizar la competitividad a largo plazo. Esto abarca todos los aspectos, desde el desarrollo de la estrategia hasta la gestión del cambio y la promoción de la innovación, y no se limita a la administración.
4. **Dimensión ejecutiva:** Enfatiza la capacidad de implementar y lograr estrategias, crear un ambiente que atraiga talento, ajustar operaciones, fomentar una cultura de colaboración y motivar a los equipos a avanzar hacia metas comunes a través de la planificación, organización, dirección y control, asegurando así la efectividad y cohesión organizacional a través de la visión y la gestión de recursos.

2.2.2 Gestores educativos

La relación entre los conceptos de gestión y educación ha sido analizada por numerosos académicos. Tomando como ejemplo Portugal (2013), esta relación se refleja en la transición de la gestión administrativa a modelos culturales específicos de cada país, que se desarrollan en torno a los dos sujetos principales del proceso de enseñanza: docentes y estudiantes.

Blaslavsky (2006) sostiene que se trata de un proceso cuyo objetivo es garantizar que todos aprendan lo que necesitan aprender en el momento apropiado de sus vidas y de la sociedad, y vincula este concepto con la administración de la educación.

Los administradores educativos excelentes no solo gestionan los asuntos, sino que también ofrecen un liderazgo inspirador, motivando y guiando a sus equipos docentes hacia la mejora continua. En esta sección, exploraremos las diversas funciones de los administradores y cómo su liderazgo impacta directamente en el éxito de una organización.

Los administradores educativos desempeñan un papel fundamental en el éxito de las escuelas. Son responsables de coordinar la docencia, la administración y los asuntos comunitarios, asegurando que todos los esfuerzos estén alineados con los objetivos escolares y manteniendo un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes (Prado, 2021).

Tejera & Questa (2023) en el documento se indica que las responsabilidades de los gestores educativos incluyen supervisar el marco didáctico proporcionado por el centro, apoyar a los docentes en la implementación de nuevos métodos de enseñanza, ofrecer orientación sobre los recursos y herramientas disponibles y evaluar el rendimiento general de la organización en función de los objetivos establecidos.

En esencia, la administración educativa abarca el proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles en las instituciones educativas, con el objetivo principal de alcanzar los objetivos docentes y administrativos establecidos. La gestión escolar es la piedra angular de la excelencia educativa, abarcando desde la administración de los recursos humanos y materiales hasta la implementación de estrategias de enseñanza innovadoras.

La administración educativa es una disciplina que busca mejorar el desempeño de las escuelas e instituciones educativas dentro de un país específico mediante la aplicación de tecnología, herramientas y conocimientos (Raffino, 2025)

Habilidades de un gestor educativo:

Tejera & Questa (2023) menciona que las habilidades que debe tener un gestor educativo son las siguientes:

- *Liderazgo*: Los administradores educativos deben ser capaces de motivar, inspirar y guiar a los equipos, así como de resolver conflictos, tomar decisiones y delegar tareas. Liderazgo significa priorizar el cambio y tener una visión clara y compartida de los objetivos, valores y cultura organizacional de la organización. Además, el liderazgo es un factor clave en la implementación de procesos de mejora centrados en el programa. Esto se debe a que el liderazgo distribuido mejora y eleva las capacidades del equipo y fomenta la mejora continua en los resultados a corto, mediano y largo plazo.
- *Comunicación*: Los administradores educativos deben comunicarse con claridad, precisión y confianza con las partes interesadas internas y externas, según el tipo de propuesta. La comunicación incluye la escucha activa, la expresión de ideas y opiniones, la retroalimentación, la negociación y la persuasión.
- *Gestión del conocimiento*: Los administradores educativos deben mantenerse informados sobre las tendencias e innovaciones pedagógicas, las regulaciones y las políticas educativas actuales. La gestión del conocimiento incluye la búsqueda, selección, análisis y aplicación de información relevante para mejorar los procesos educativos.

- *Gestión de recursos:* Los administradores educativos deben comprender cómo gestionar los recursos de la organización para optimizar su utilización y rendimiento. Esto incluye la planificación, el presupuesto, la supervisión y la evaluación de la disponibilidad de recursos.
- *Gestión de la Calidad:* Los administradores educativos deben garantizar que el proceso educativo se ajuste a los estándares de calidad establecidos por la organización y sus sistemas. La gestión de la calidad abarca el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas (incluidas la autoevaluación, la evaluación interna y la evaluación externa), así como el desarrollo y la implementación de programas para promover la mejora continua.

Objetivos de los gestores educativos:

Portugal (2022) indica que dentro de los principales objetivos de los gestores educativos se tiene a:

- *Desarrollo Docente:* Esto incluye iniciativas como la Ley de Reforma Docente para mejorar la formación docente.
- *Infraestructura Educativa:* Esto implica asignar los recursos necesarios para el mantenimiento de los edificios escolares en todo el país y la construcción de escuelas en zonas remotas.
- *Gestión Educativa Modernizada y Descentralizada:* Las políticas educativas deben coordinarse entre todos los niveles de gobierno, con un enfoque en los contextos locales y un enfoque orientado a la eficacia.
- *Mejora de los Resultados de Aprendizaje:* El objetivo es implementar políticas curriculares que garanticen un aprendizaje integral y establecer

un sistema descentralizado para la entrega de recursos educativos de alta calidad.

Ventajas de los gestores educativos:

Osorio (2022) menciona que contar con un sistema de gestión educativa eficiente puede traer muchas ventajas a las instituciones educativas, que pueden traducirse en mejoras en las siguientes áreas:

- Eficiencia y Eficacia: Se refiere a la optimización de procesos mediante una mejor gestión del tiempo y los recursos disponibles para lograr los resultados deseados.
- Toma de Decisiones: Incluye la generación de información valiosa y oportuna basada en datos y análisis para facilitar la toma de decisiones informadas.
- Calidad Educativa: Esto incluye supervisar el progreso del aprendizaje de los estudiantes y mejorar la calidad de la educación evaluando la eficacia de los métodos de enseñanza, identificando áreas de mejora e implementando cambios efectivos.
- Comunicación: Se refiere a la optimización del uso de los canales y la oportunidad de compartir información relevante dentro de la organización, con las familias, el alumnado y la dirección.

Dimensiones de los gestores educativos:

Enríquez (2024) indica que las dimensiones de los gestores educativos son las siguientes:

1. **Dimensión pedagógica:** La gestión educativa se centra en garantizar la calidad del proceso de enseñanza. Mediante una estrecha colaboración, administradores y docentes desarrollan currículos y planes académicos

que se adaptan a las características y necesidades de los estudiantes. El sistema fomenta métodos de enseñanza innovadores y la implementación de la evaluación formativa, a la vez que aboga por una educación centrada en el estudiante para promover su desarrollo integral.

2. **Dimensión organizativa:** Este enfoque de gestión se centra en garantizar que los procesos sean cada vez más eficientes y satisfactorios para todas las partes interesadas. Incluye la implementación de sistemas de evaluación y seguimiento para medir los resultados y el progreso. El objetivo final es alcanzar la excelencia en todas las áreas, garantizando así que los estudiantes reciban una educación de primera clase. Esto requiere retroalimentación continua, que ayuda a identificar áreas de mejora y fortalece las fortalezas de la institución educativa.
3. **Dimensión administrativa:** El buen funcionamiento de las instituciones educativas depende de una gestión eficiente. Esto requiere la planificación y organización de los recursos. La asignación presupuestaria adecuada, la capacitación del personal y la gestión de la infraestructura y la tecnología son elementos clave de este proceso. Un sistema eficiente puede crear un entorno propicio para el desarrollo del alumnado y la resolución de problemas.
4. **Dimensión comunitaria:** Este enfoque busca fortalecer los vínculos entre las instituciones educativas, las familias, los líderes comunitarios y demás actores involucrados en el proceso educativo. La participación de la comunidad en la vida escolar contribuye a crear un entorno de apoyo e inclusión. Además, la gobernanza comunitaria puede impulsar diversos proyectos diseñados para abordar las realidades y necesidades locales.

Su objetivo es cultivar y potenciar el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida a lo largo de la trayectoria educativa de los estudiantes.

2.3 Definición de términos básicos

Dimensión personal:

Enfatiza el auto liderazgo, incluyendo la autoconciencia, la inteligencia emocional y el carácter (juicio, integridad, humildad), con el fin de guiar a otros, cultivar hábitos empoderadores como la automotivación, la resiliencia y la mentalidad de crecimiento.

Dimensión relacional:

Enfatiza la calidad de la interacción, la construcción de confianza, el desarrollo de relaciones sólidas con los miembros del equipo, la priorización del bienestar individual, la comunicación abierta, el empoderamiento y la creación de un ambiente de respeto y colaboración.

Dimensión estratégica:

Enfatiza la capacidad del líder para anticipar, visualizar y guiar a la organización hacia el futuro, adaptarse al cambio, crear una visión clara y garantizar la competitividad a largo plazo.

Dimensión ejecutiva:

Enfatiza la capacidad de implementar y lograr estrategias, crear un ambiente que atraiga talento, ajustar operaciones, fomentar una cultura de colaboración y motivar a los equipos a avanzar hacia metas comunes a través de la planificación, organización, dirección y control.

Dimensión pedagógica:

La gestión educativa se centra en garantizar la calidad del proceso de enseñanza. Mediante una estrecha colaboración, administradores y docentes desarrollan currículos y planes académicos que se adaptan a las características y necesidades de los estudiantes.

Dimensión organizativa:

Este enfoque de gestión se centra en garantizar que los procesos sean cada vez más eficientes y satisfactorios para todas las partes interesadas. Incluye la implementación de sistemas de evaluación y seguimiento para medir los resultados y el progreso.

Dimensión administrativa:

El buen funcionamiento de las instituciones educativas depende de una gestión eficiente. Esto requiere la planificación y organización de los recursos. La asignación presupuestaria adecuada, la formación del personal y la gestión de la infraestructura y la tecnología son aspectos clave de este proceso.

Dimensión comunitaria:

Este enfoque busca fortalecer los vínculos entre las instituciones educativas, las familias, los líderes comunitarios y demás actores involucrados en el proceso educativo. La participación de la comunidad en la vida escolar contribuye a crear un entorno de apoyo e inclusión.

Gestores educativos:

La relación entre los conceptos de gestión y educación ha sido analizada por numerosos académicos. Tomando como ejemplo Portugal (2013), esta relación se refleja en la transición de la gestión administrativa a modelos culturales específicos de cada país, que se desarrollan en torno a los dos sujetos principales del proceso de enseñanza: docentes y estudiantes.

Liderazgo directivo:

Cáceres (2024) se define que el liderazgo directivo es un estilo de gestión que se caracteriza por una comunicación unidireccional: del líder al equipo. Este tipo de líder no solo establece la dirección, sino que también define los objetivos esperados y supervisa de cerca su consecución.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

2.4.2 Hipótesis específicas

La dimensión personal del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

La dimensión relacional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

La dimensión estratégica del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

La dimensión ejecutiva del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Liderazgo directivo	Dimensión personal	Integridad Proactividad Adaptabilidad	1, 2, 3	Likert

	Dimensión relacional	Comunicación Empatía Motivación	4, 5, 6	Likert
	Dimensión estratégica	Visión Planificación Toma de decisiones	7, 8, 9	Likert
	Dimensión ejecutiva	Organización Delegación Control	10, 11, 12	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITE,MS	ESCALA
V2: Gestores educativos	Dimensión pedagógica	Planificación Implementación Evaluación	13, 14, 15	Likert
	Dimensión organizativa	Definición de roles Responsabilidad Distribución de recursos	16, 17, 18	Likert
	Dimensión administrativa	Gestión de recursos financieros Gestión de recursos materiales Gestión de recursos humanos	19, 20, 21	Likert
	Dimensión comunitaria	Ambiente colaborativo Respuesta a las necesidades sociales	22, 23	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Nivel de investigación

El nivel que tiene el presente estudio es correlacional

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño que tiene el presente estudio es no experimental

3.1.3 Enfoque de investigación

El enfoque que tiene el presente estudio es cuantitativo

3.2 Población y muestra

3.1.1. Población

La población está conformada por los 33 docentes de la I.E. N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

3.1.2. Muestra

La muestra está conformada por el total de la población siendo los 33 docentes de la I.E. N° 20983 Julio C. Tello, Hualmay.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.1.3. Instrumentos utilizados

El instrumento que se utiliza es la lista de cotejo a través de un cuestionario que tiene 12 preguntas para la variable liderazgo directivo y 11 preguntas para la variable gestores educativos, se aplica la encuesta para la recolección de la información.

3.4 Método de análisis de datos

El análisis de datos se aplica a través del Microsoft Spss.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	13	39%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

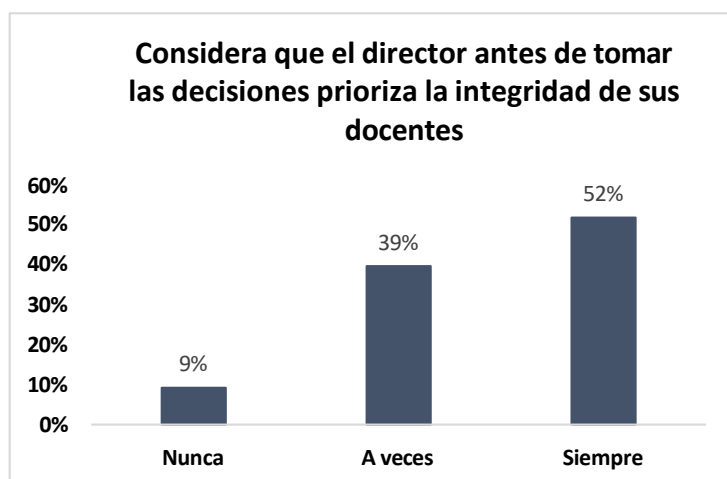


Figura 1 Considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes, el 39% a veces considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes y el 52% siempre considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes.

Tabla 2

Considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	15%
A veces	12	36%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%



Figura 2 Considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 15% nunca considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones, el 36% a veces considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones y el 48% siempre considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones.

Tabla 3

Considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	12	36%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

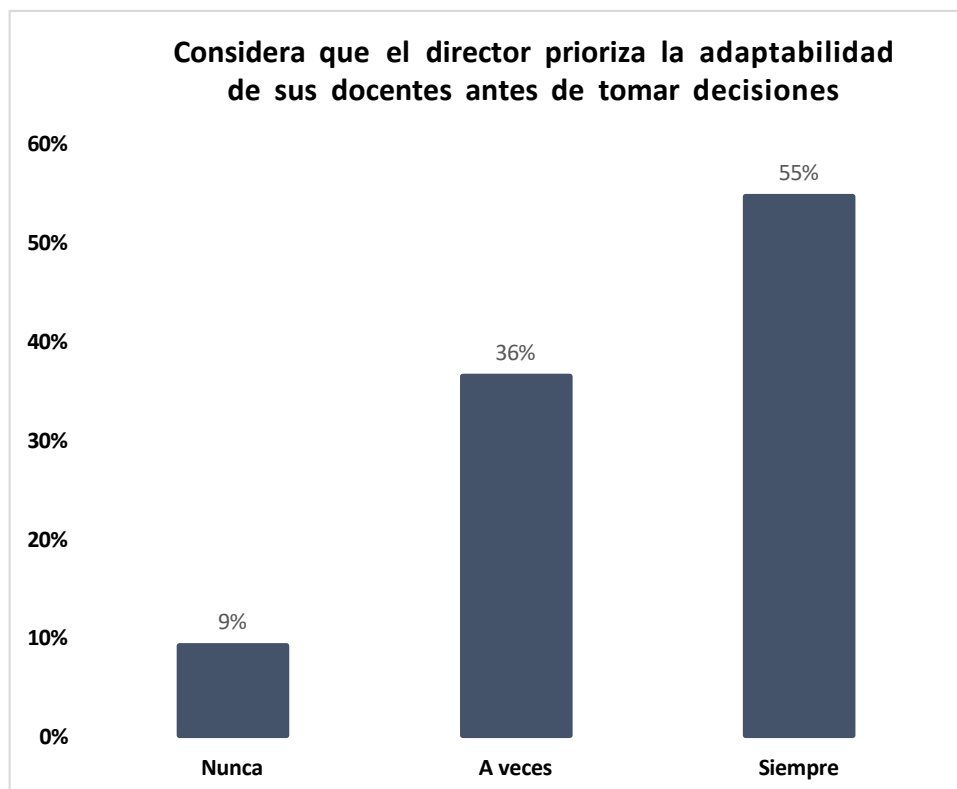


Figura 3 Considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones, el 36% a veces considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones y el 55% siempre considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones.

Tabla 4

Considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	18%
A veces	11	33%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%

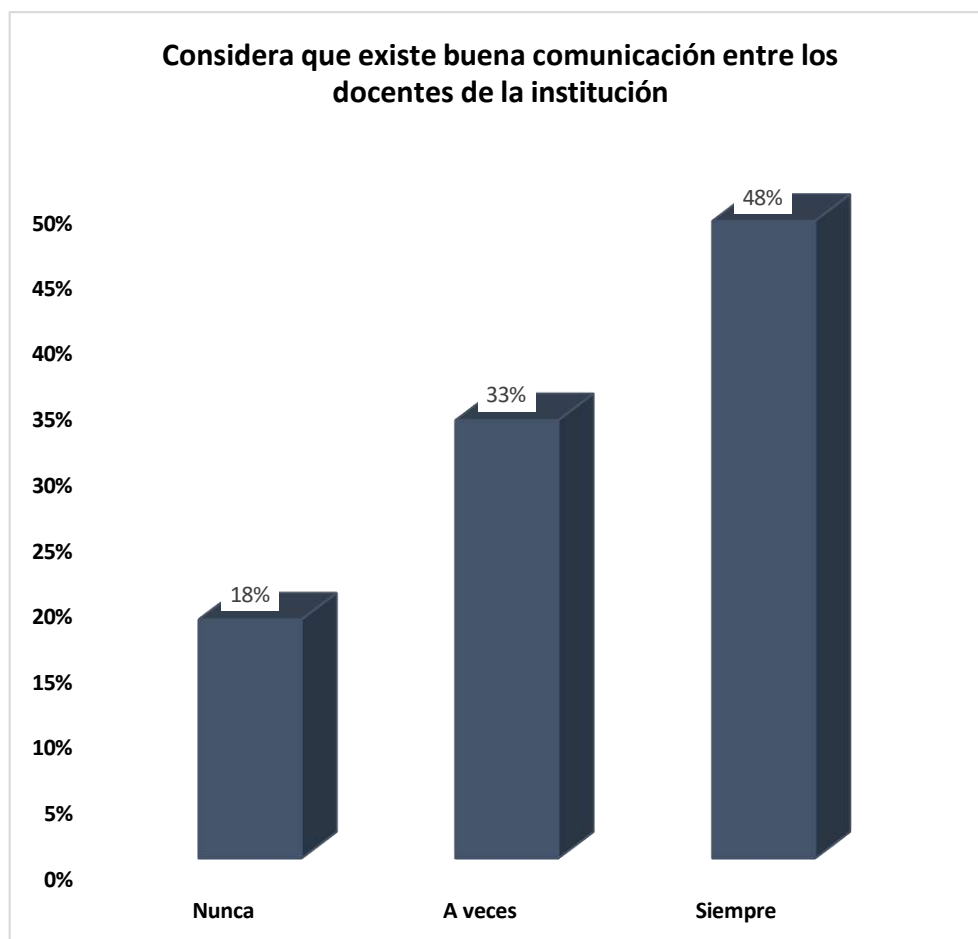


Figura 4 Considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 18% nunca considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución, el 33% a veces considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución y el 48% siempre considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución.

Tabla 5

Considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	12	36%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

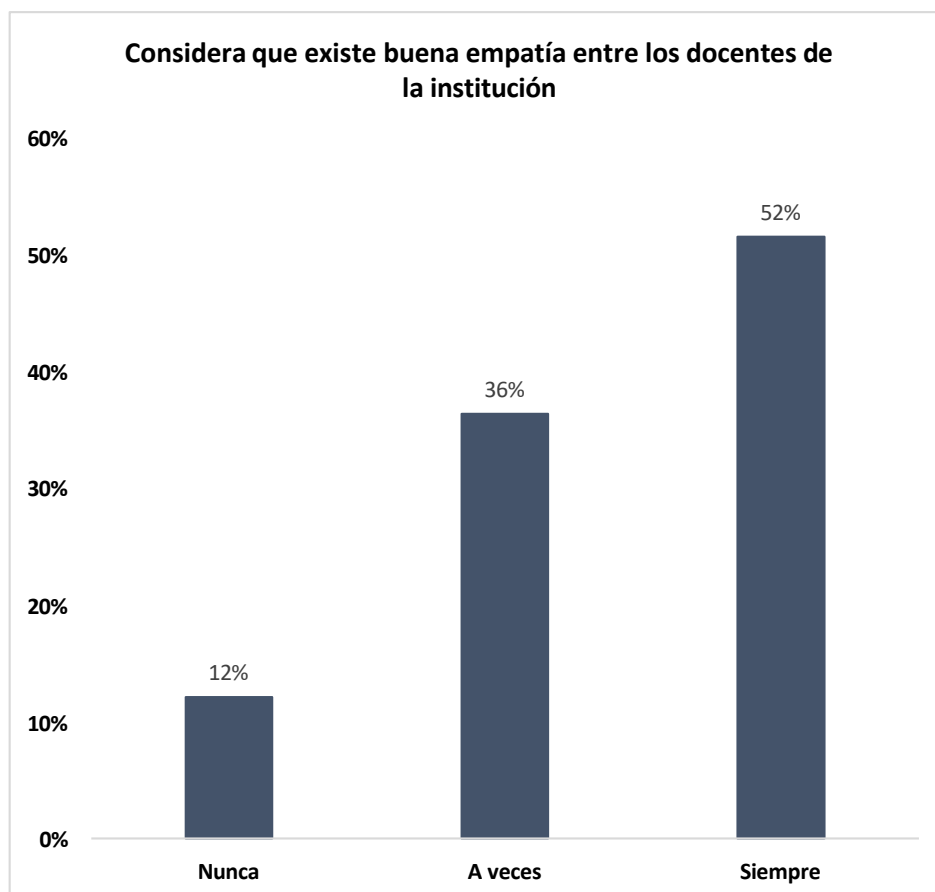


Figura 5 Considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución, el 36% a veces considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución y el 52% siempre considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución.

Tabla 6

Considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	24%
A veces	10	30%
Siempre	15	45%
TOTAL	33	100%

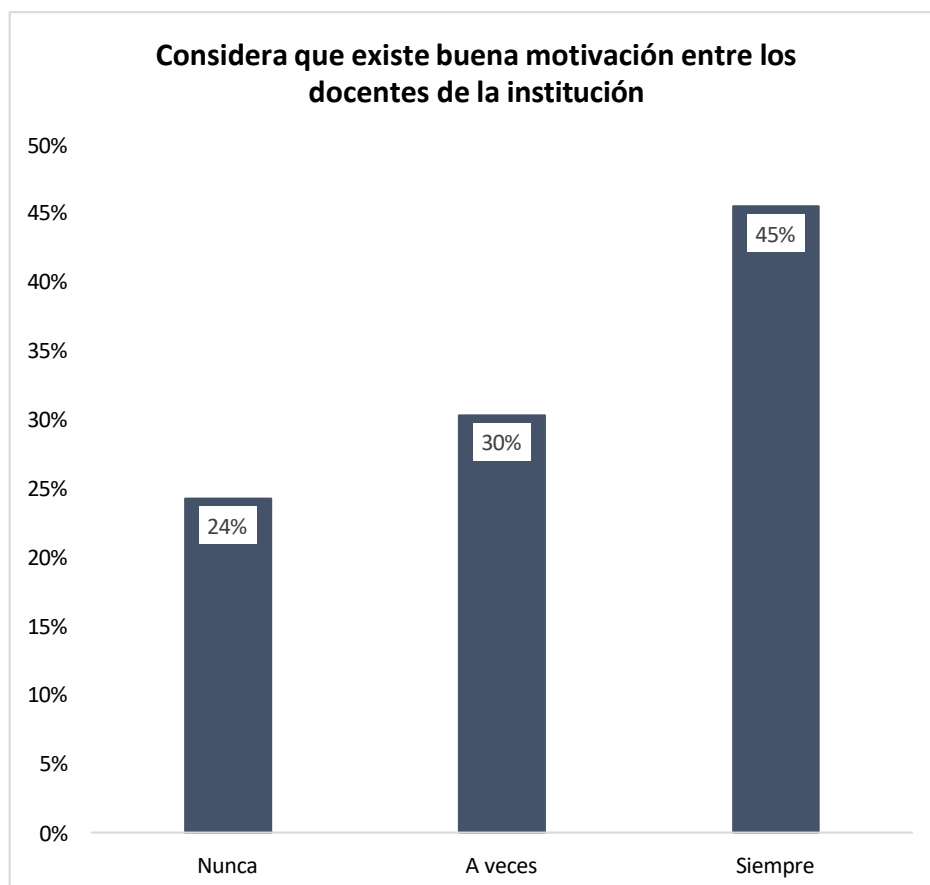


Figura 6 Considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 24% nunca considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución, el 30% a veces considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución y el 45% siempre considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución.

Tabla 7

Considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	18%
A veces	11	33%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%

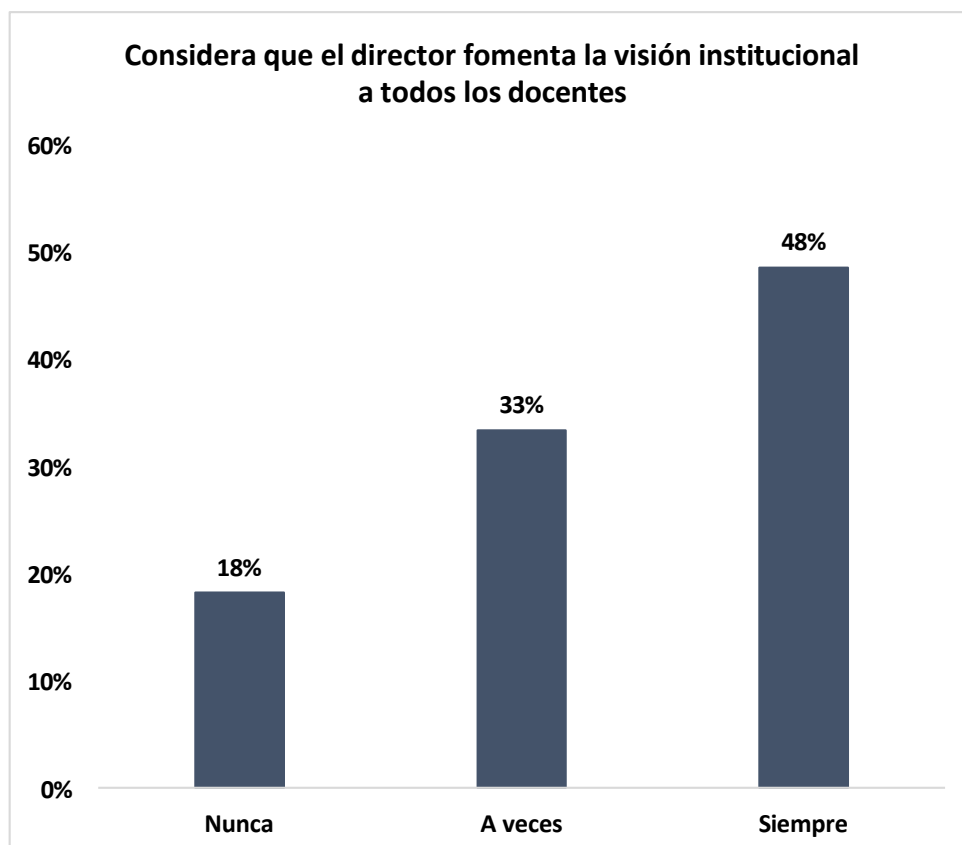


Figura 7 Considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 18% nunca considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes, el 33% a veces considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes y el 48% siempre considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes.

Tabla 8

Considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	12	36%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

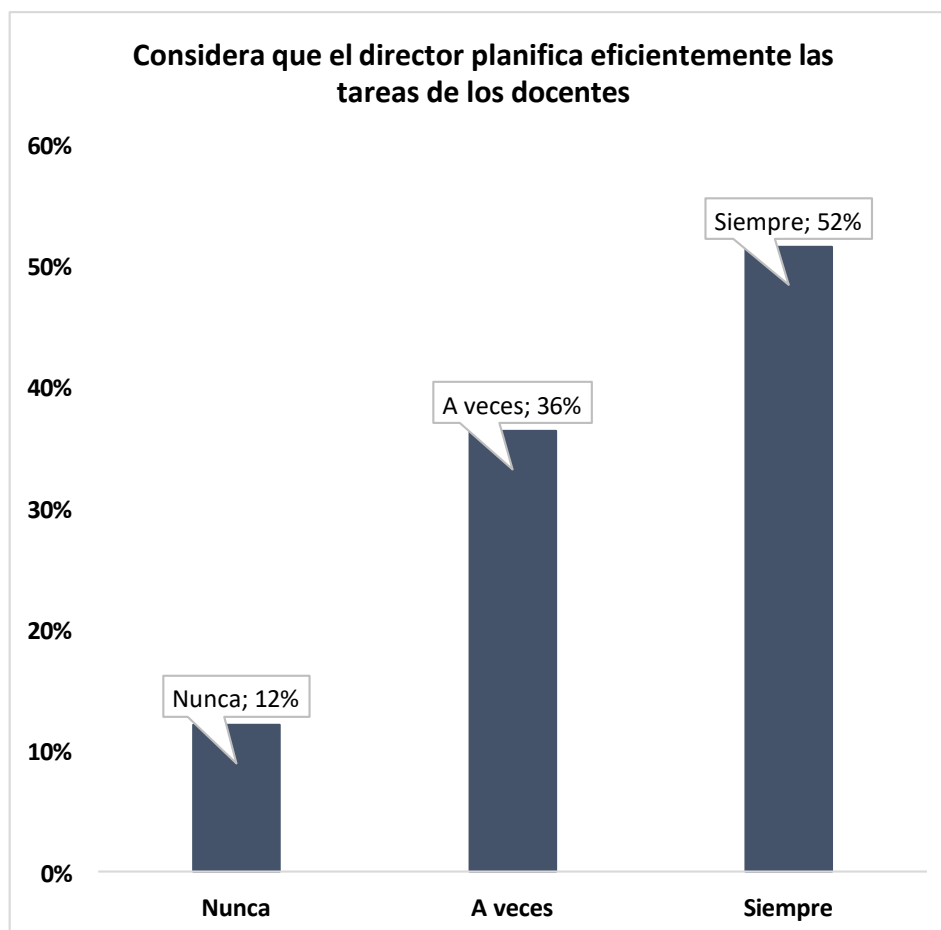


Figura 8 Considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes, el 36% a veces considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes y el 52% siempre considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes.

Tabla 9

Considera que el director roma decisiones asertivas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	15%
A veces	10	30%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

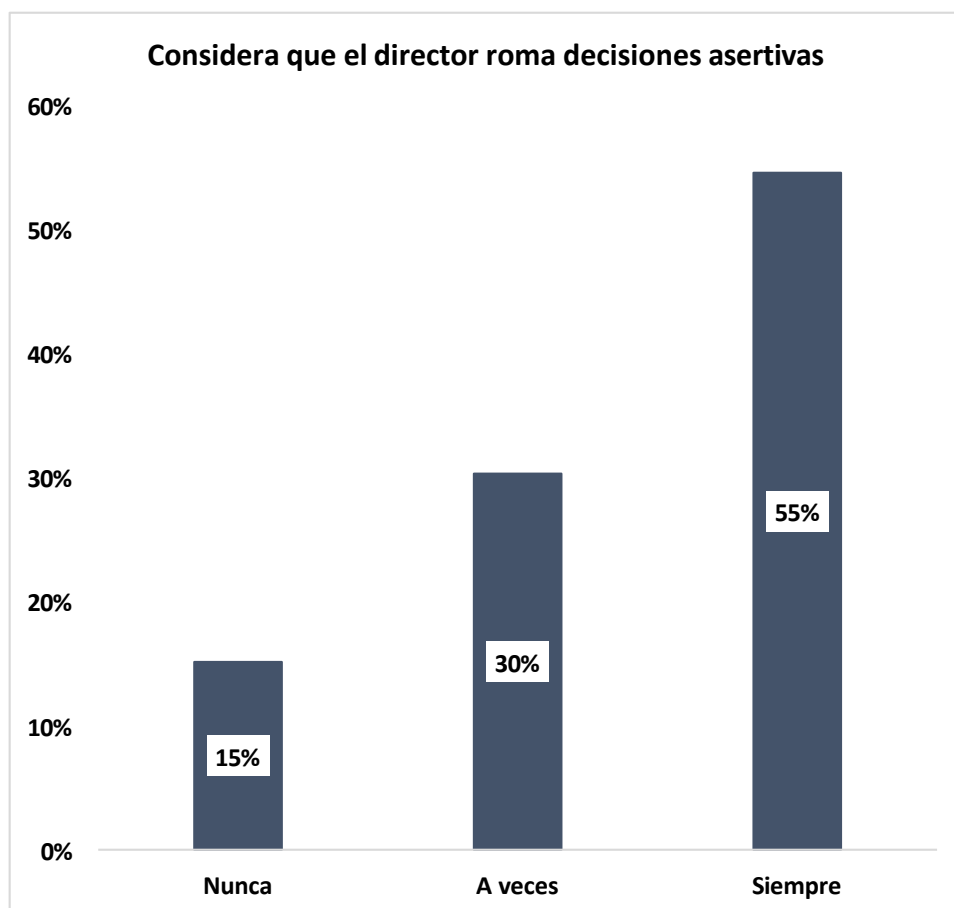


Figura 9 Considera que el director roma decisiones asertivas

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 15% nunca considera que el director roma decisiones asertivas, el 30% a veces considera que el director roma decisiones asertivas y el 55% siempre considera que el director roma decisiones asertivas.

Tabla 10

Considera que el director tiene buena organización institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	21%
A veces	10	30%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%

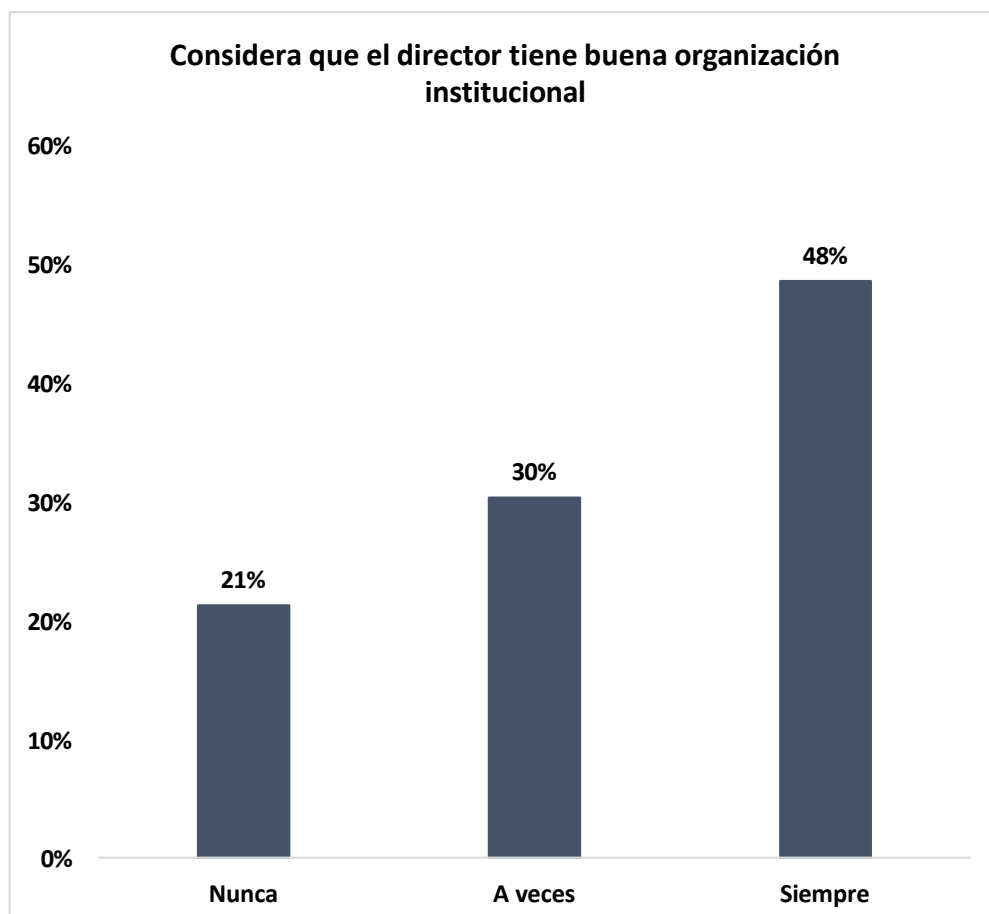


Figura 10 Considera que el director tiene buena organización institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 21% nunca considera que el director tiene buena organización institucional, el 30% a veces considera que el director tiene buena organización institucional y el 48% siempre considera que el director tiene buena organización institucional.

Tabla 11

Considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	21%
A veces	11	33%
Siempre	15	45%
TOTAL	33	100%

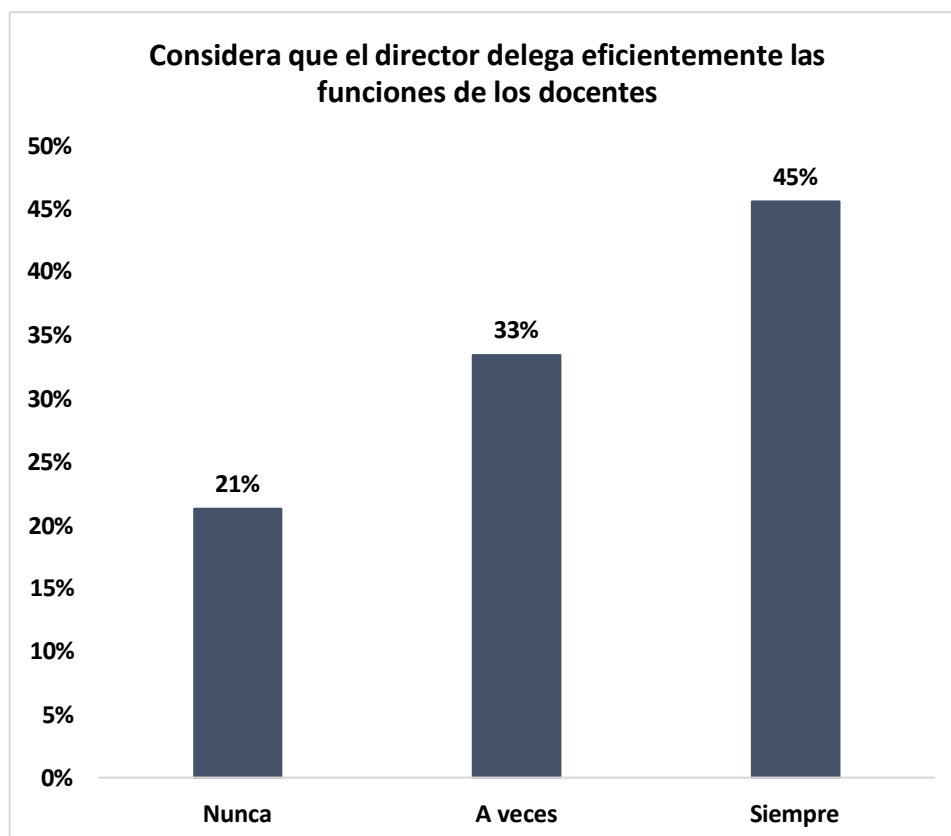


Figura 11 Considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 21% nunca considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes, el 33% a veces considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes y el 45% siempre considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes.

Tabla 12

Considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	14	42%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%

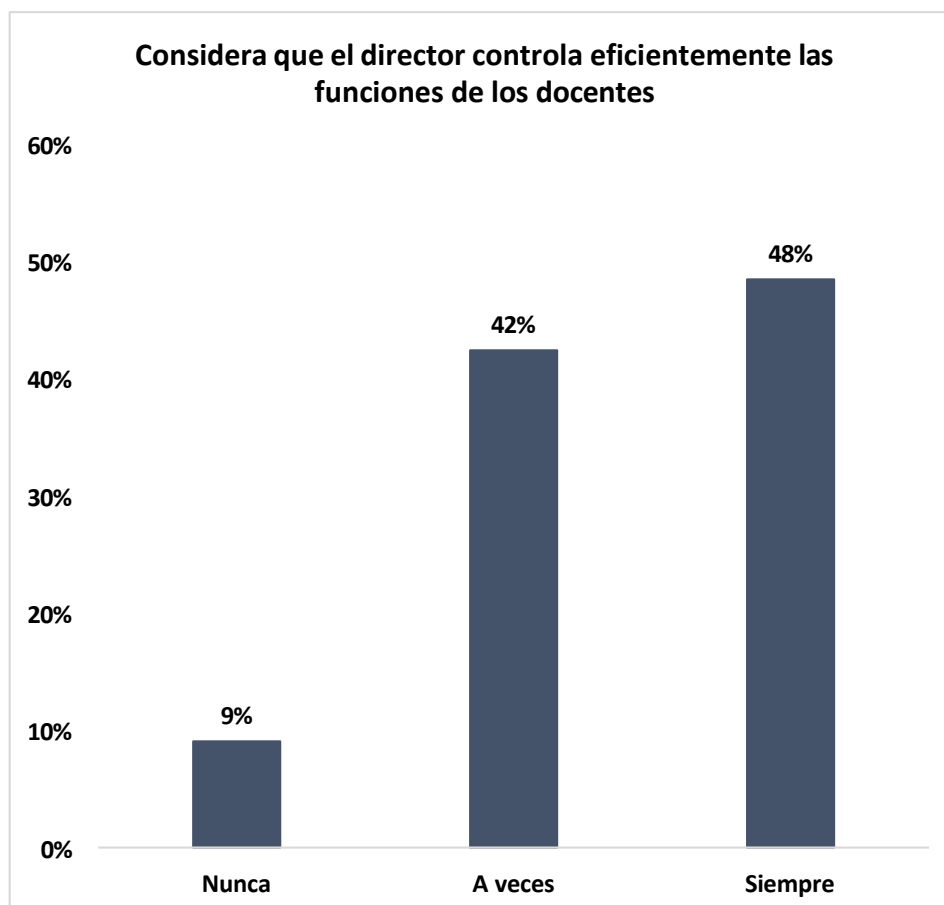


Figura 12 Considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes, el 42% a veces considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes y el 48% siempre considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes.

Tabla 13

Considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	11	33%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

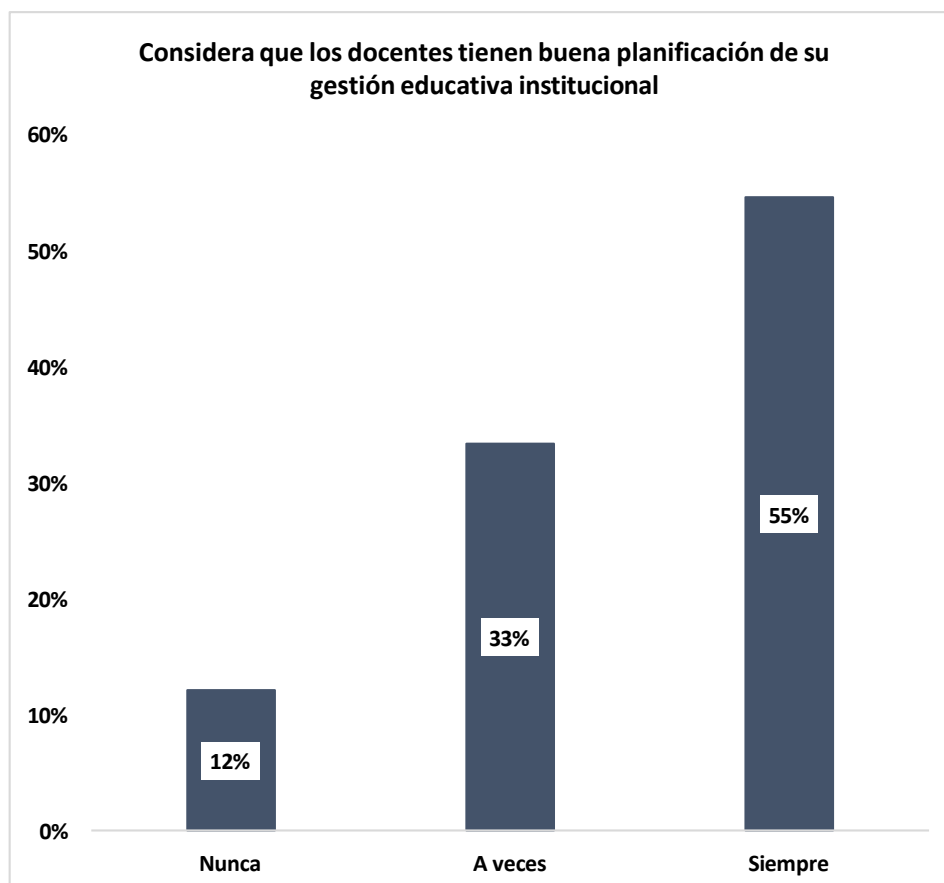


Figura 13 Considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa, el 33% a veces considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa y el 55% siempre considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa.

Tabla 14

Considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	10	30%
Siempre	19	58%
TOTAL	33	100%

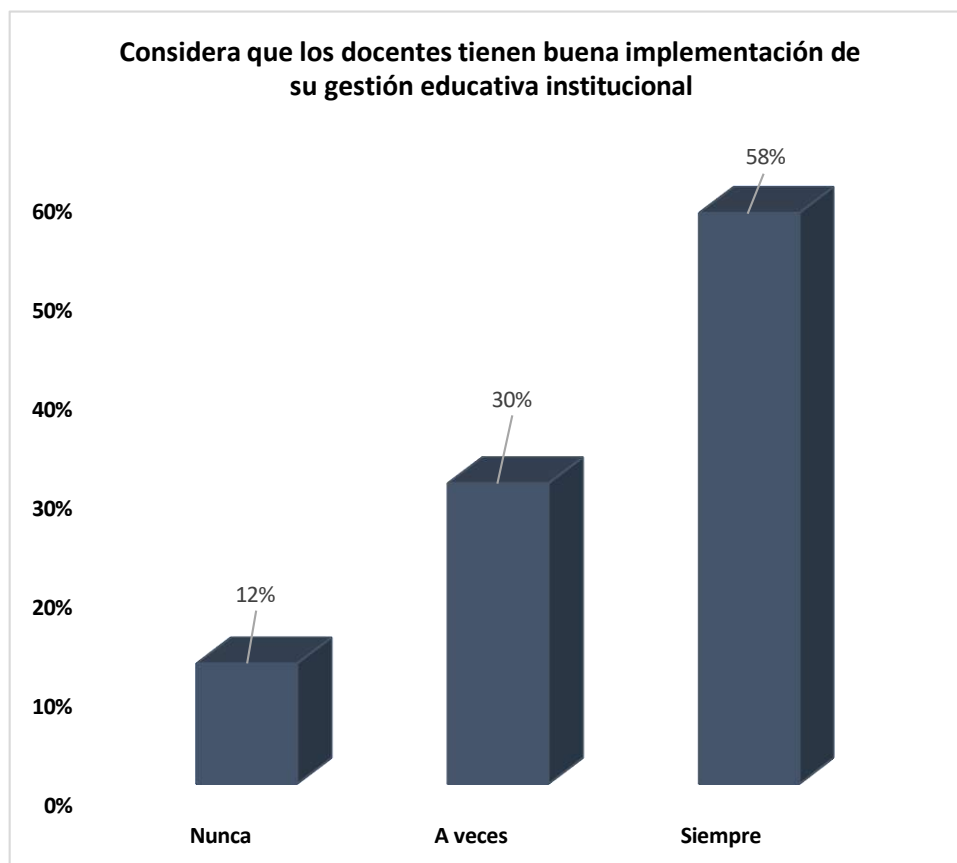


Figura 14 Considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional, el 30% a veces considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional y el 58% siempre considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional.

Tabla 15

Considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	24%
A veces	10	30%
Siempre	15	45%
TOTAL	33	100%

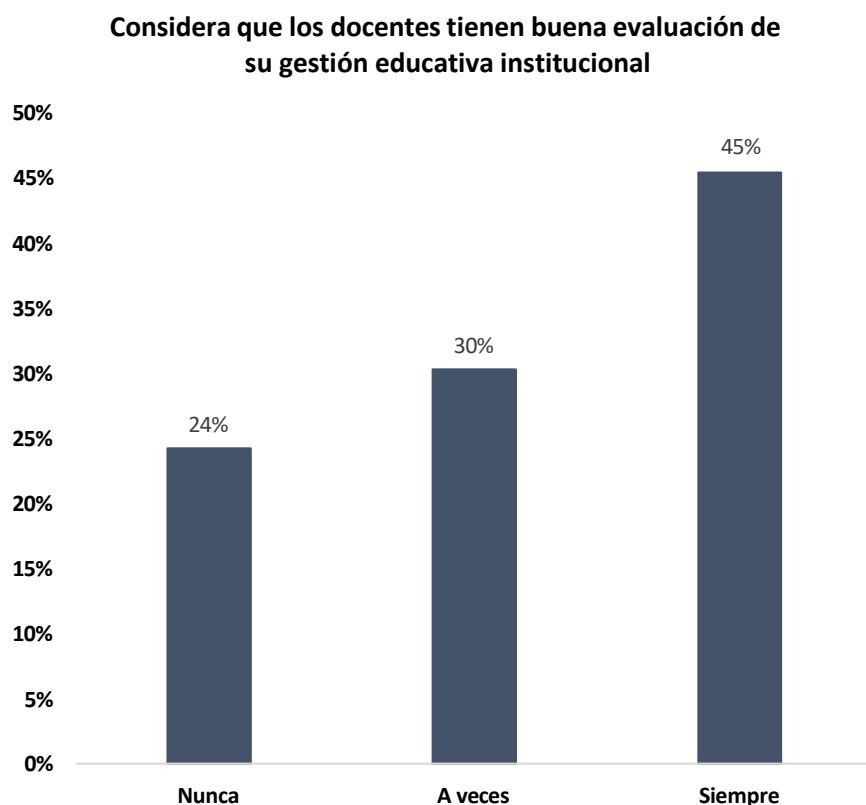


Figura 15 Considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 24% nunca considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional, el 30% a veces considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional y el 45% siempre considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional.

Tabla 16

Considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	11	33%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

CONSIDERA QUE LOS DOCENTES TIENEN BUENA DEFINICIÓN
DE ROLES EN SU GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL

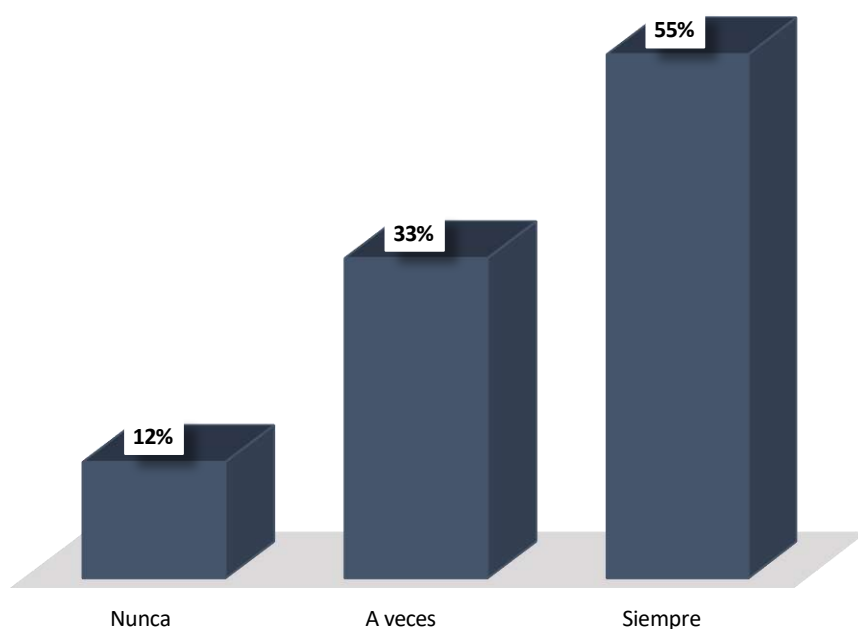


Figura 16 Considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional, el 33% a veces considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional y el 55% siempre considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional.

Tabla 17

Considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	12	36%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

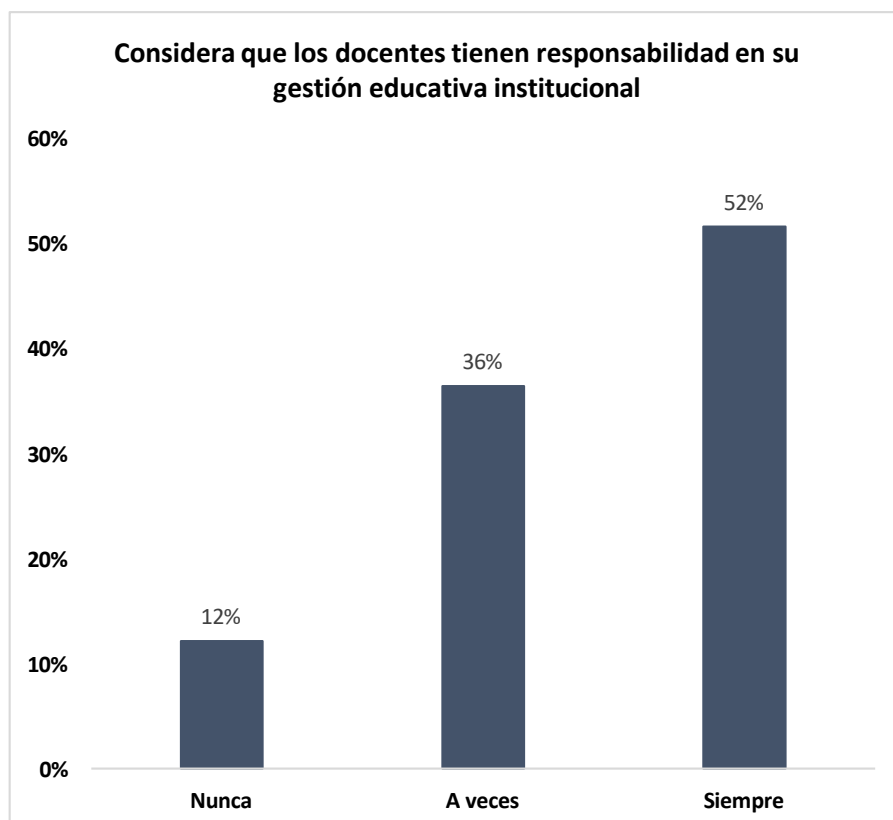


Figura 17 Considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional, el 36% a veces considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional y el 52% siempre considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional.

Tabla 18

Considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	12	36%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

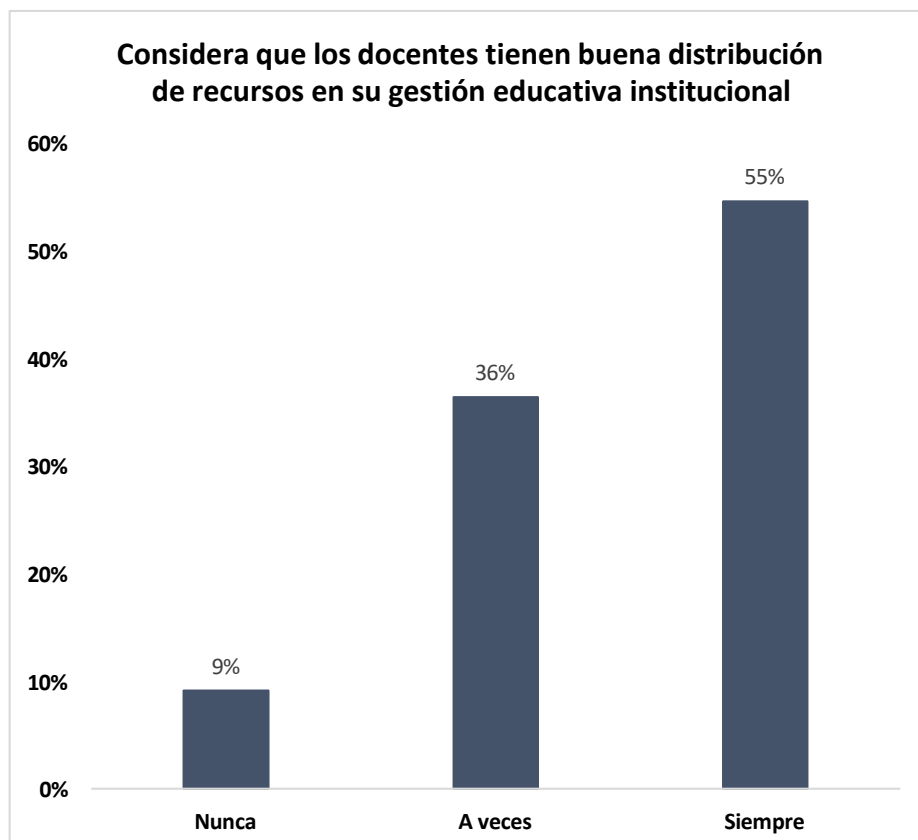


Figura 18 Considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional, el 36% a veces considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional y el 55% siempre considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional.

Tabla 19

Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	12	36%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

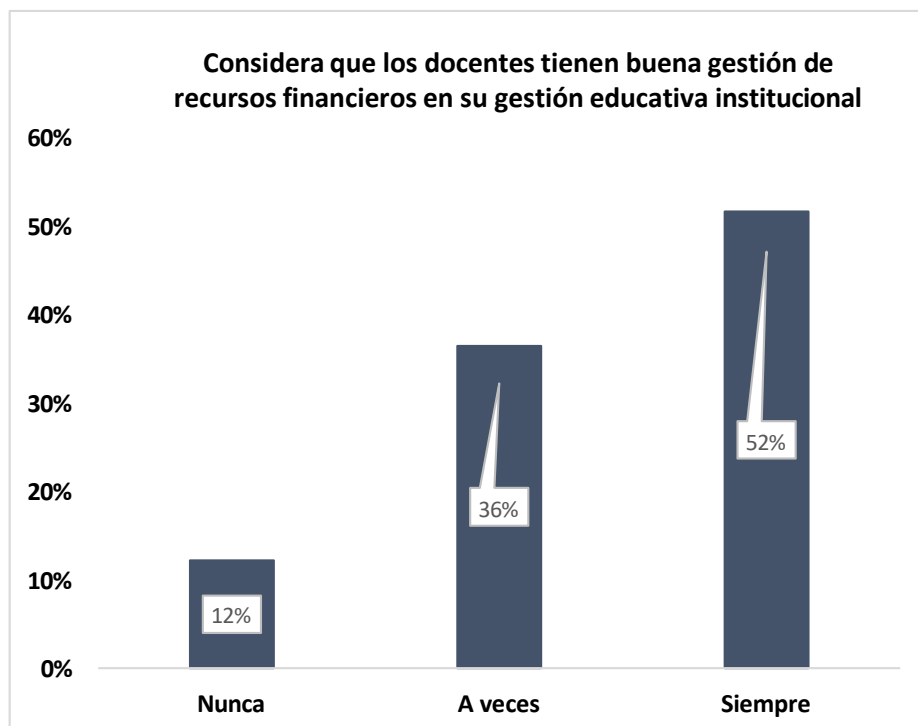


Figura 19 Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional, el 36% a veces considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional y el 52% siempre considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional.

Tabla 20

Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	24%
A veces	10	30%
Siempre	15	45%
TOTAL	33	100%

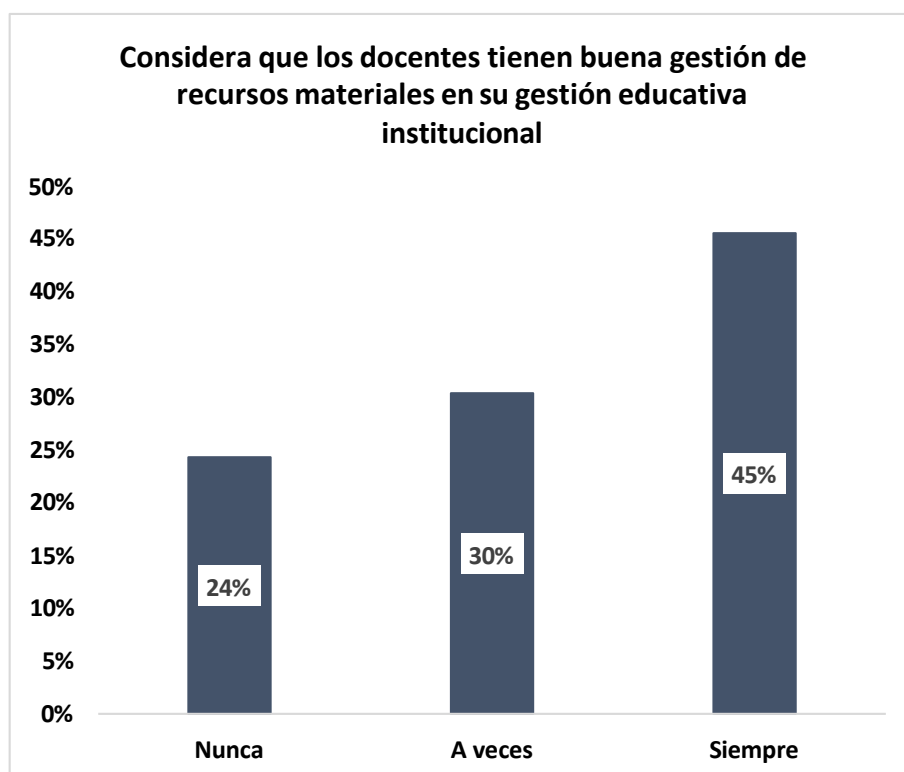


Figura 20 Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 24% nunca considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional, el 30% a veces considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional y el 45% siempre considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional.

Tabla 21

Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	12%
A veces	13	39%
Siempre	16	48%
TOTAL	33	100%

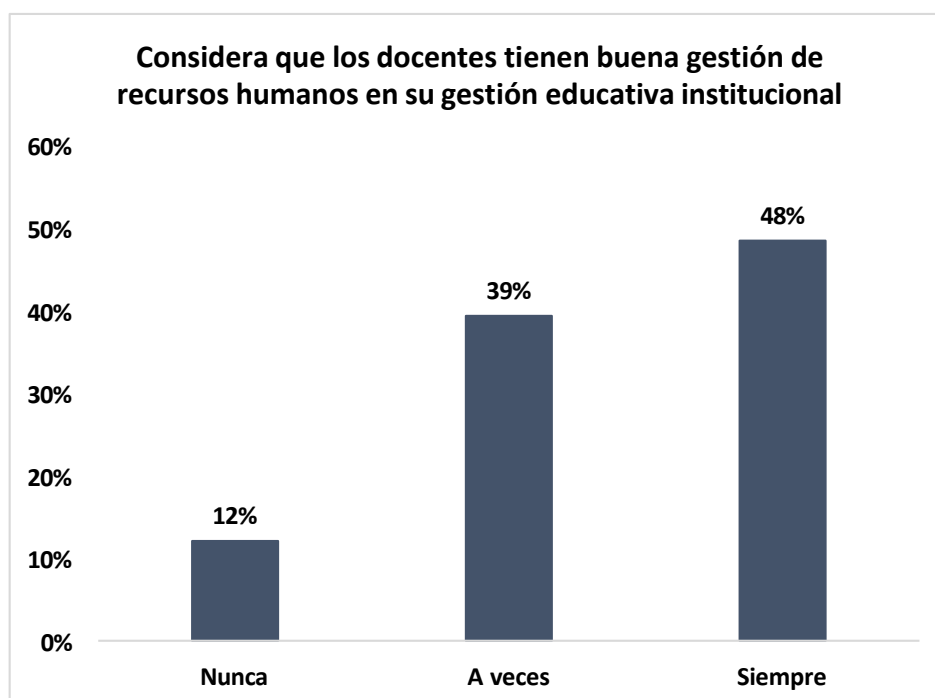


Figura 21 Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 12% nunca considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional, el 39% a veces considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional y el 48% siempre considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional.

Tabla 22

Considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	13	39%
Siempre	17	52%
TOTAL	33	100%

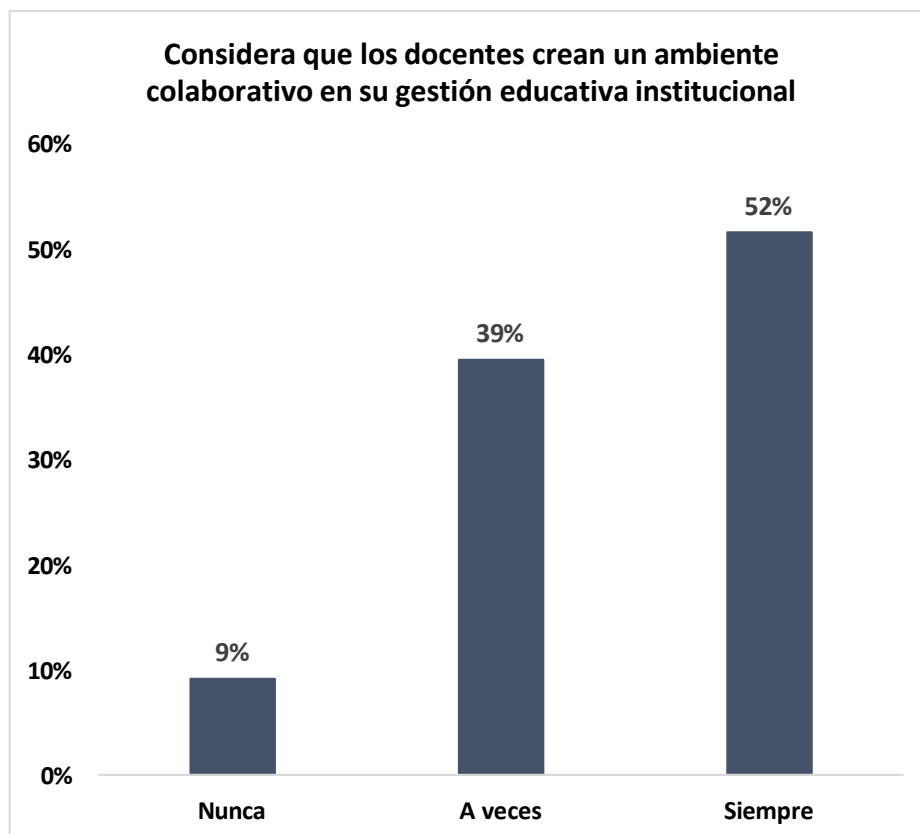


Figura 22 Considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional, el 39% a veces considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional y el 52% siempre considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional.

Tabla 23

Considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	12	36%
Siempre	18	55%
TOTAL	33	100%

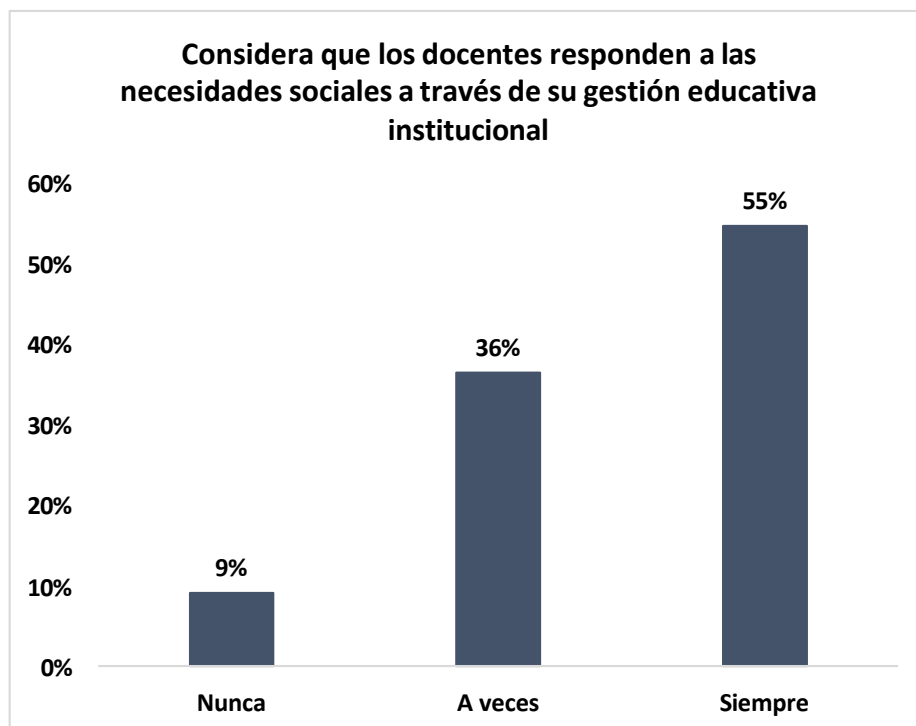


Figura 23 Considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los 33 docentes quienes respondieron que; el 9% nunca considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional, el 36% a veces considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional y el 55% siempre considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional.

4.2 Contrastación de hipótesis

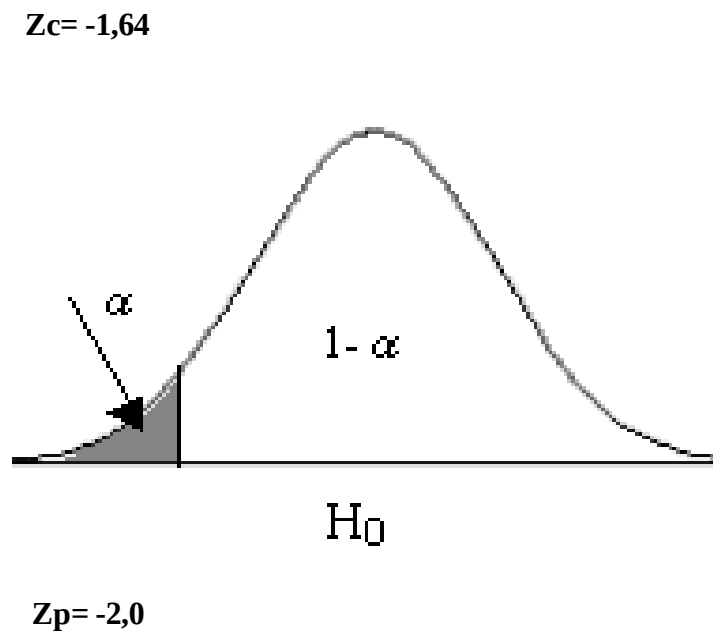
Paso 1:

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

H₁: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Estos resultados tienen relación con Asorza (2025) en su tesis titulada *“liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas públicas de primaria”*, tiene como resumen que utilizó una encuesta para recopilar datos, empleando un cuestionario de liderazgo y un cuestionario de gestión escolar, cada uno con 20 ítems. El procesamiento de datos empleó las siguientes pruebas estadísticas: prueba del coeficiente de correlación de rangos de Spearman, prueba de Kolmogorov-Smirnov y prueba de bondad de ajuste de chi-cuadrado. Los resultados indican una correlación positiva significativa entre liderazgo y gestión escolar; es decir, un mayor nivel de liderazgo se asocia con un mayor nivel de gestión escolar.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Se concluye que la dimensión personal del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Se concluye que la dimensión relacional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Se concluye que la dimensión estratégica del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

Se concluye que la dimensión ejecutiva del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda analizar cómo el liderazgo escolar impacta directamente en la calidad de la enseñanza y los resultados del aprendizaje (resultados académicos).
- Se recomienda investigar cómo fomentar una cultura colaborativa, el trabajo en equipo y la participación de la comunidad educativa (familias, alumnado).
- Se recomienda evaluar las competencias clave: inteligencia emocional, pensamiento estratégico, comunicación segura y adaptabilidad situacional.
- Se recomienda examinar el papel del liderazgo escolar como herramienta para reducir la desigualdad y promover la inclusión educativa desde una perspectiva socialmente crítica.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Asorza, M. (2025). Liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas públicas de primaria. *Posgrado*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Barba, L., & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo. *Posgrado*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.

Dekentai, H. (2022). gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en instituciones educativas. *Pregrado*. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú.

Grisales, J. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas oficiales. *Posgrado*. Universidad Tecnológica de Bolivar, Cartagena, Colombia.

Hipolito, B. (2024). liderazgo directivo y calidad educativa en instituciones educativas. *Posgrado*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, Perú.

Medina, K., & Salgado, J. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar. *Posgrado*. Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.

Nalvarte, V. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria. *Posgrado*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, Perú.

Quiroz, S. (2020). el liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional. *Posgrado*. Universidad de Alcalá, España.

Reyes, R. (2024). Liderazgo directivo y gestión educativa en la red Huanchay – UGEL 317. *Posgrado*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Wilson, D. (2023). Liderazgo directivo y gestión escolar. Experiencias y prácticas desde un enfoque internacional. *Posgrado*. Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, Paraguay.

7.2 Fuentes electrónicas

Caceres, J. (22 de 04 de 2024). *¿Qué es el Liderazgo Directivo?* Obtenido de <https://cesams.com/que-es-el-liderazgo-directivo/>

Enriquez, L. (24 de 07 de 2024). *¿Qué es la gestión educativa y cuáles son sus objetivos?* Obtenido de <https://peru.universidadeuropea.com/blog/gestion-educativa/>

Inga, L. (2023). *Liderazgo directivo: qué es y cómo implementarlo*. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-directivo>

Manzanilla, V. (2025). *Liderazgo directivo: ejemplos, concepto y tipos*. Obtenido de <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-directivo/>

Osorio, D. (2022). *Liderazgo directivo: dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica*. Obtenido de <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/liderazgo-directivo-dimensiones-para-el-analisis-de-la-normativa-sobre-los-directores-y-directoras-escolares-en-iberoamerica/>

- Perez, L. (27 de 02 de 2025). *Liderazgo directivo: qué es, importancia y tipos*. Obtenido de <https://blogs.upn.edu.pe/posgrado/liderazgo-directivo-que-es-importancia-y-tipos>
- Portugal, J. (2022). *¿Qué es la gestión educativa y cuáles son sus principales tipos?*
Obtenido de <https://www.epnewman.edu.pe/revista/educacion/que-es-gestion-educativa/>
- Prado, M. (2021). *Rol del Gestor en las Instituciones Educativas*. Obtenido de <https://manual-de-buenas-practicas---gestion-educativa.webnode.com.co/rol-del-gestor-educativo/>
- Raffino. (23 de 11 de 2025). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/>
- Tejera, A., & Questa, M. (2023). *Qué es la gestión educativa y cómo potenciarla en las organizaciones actuales*. Obtenido de <https://ie.ort.edu.uy/blog/que-es-la-gestion-educativa-y-como-potenciarla-en-las-organizaciones-actuales>

ANEXOS

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTORES EDUCATIVOS

I. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen tres opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa “X

1=Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

LIDERAZGO DIRECTIVO				
I. Dimensión personal		Calificación		
		1	2	3
1.	Considera que el director antes de tomar las decisiones prioriza la integridad de sus docentes.			
2.	Considera que el director es proactivo al momento de tomar decisiones.			
3.	Considera que el director prioriza la adaptabilidad de sus docentes antes de tomar decisiones.			
II. Dimensión relacional		Calificación		
		1	2	3
4.	Considera que existe buena comunicación entre los docentes de la institución.			
5.	Considera que existe buena empatía entre los docentes de la institución.			
6.	Considera que existe buena motivación entre los docentes de la institución.			
III. Dimensión estratégica		Calificación		
		1	2	3
7.	Considera que el director fomenta la visión institucional a todos los docentes.			
8.	Considera que el director planifica eficientemente las tareas de los docentes.			
9.	Considera que el director toma decisiones asertivas.			
IV. Dimensión ejecutiva		Calificación		
		1	2	3
10.	Considera que el director tiene buena organización institucional.			
11.	Considera que el director delega eficientemente las funciones de los docentes.			
12.	Considera que el director controla eficientemente las funciones de los docentes.			

GESTORES EDUCATIVOS						
V. Dimensión pedagógica				Calificación		
				1	2	3
13.	Considera que los docentes tienen buena planificación de su gestión educativa institucional.					
14.	Considera que los docentes tienen buena implementación de su gestión educativa institucional.					
15.	Considera que los docentes tienen buena evaluación de su gestión educativa institucional.					
VI. Dimensión organizativa				Calificación		
				1	2	3
16.	Considera que los docentes tienen buena definición de roles en su gestión educativa institucional.					
17.	Considera que los docentes tienen responsabilidad en su gestión educativa institucional.					
18.	Considera que los docentes tienen buena distribución de recursos en su gestión educativa institucional.					
VII. Dimensión administrativa				Calificación		
				1	2	3
19.	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos financieros en su gestión educativa institucional.					
20.	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos materiales en su gestión educativa institucional.					
21.	Considera que los docentes tienen buena gestión de recursos humanos en su gestión educativa institucional.					
VIII. Dimensión comunitaria				Calificación		
				1	2	3
22.	Considera que los docentes crean un ambiente colaborativo en su gestión educativa institucional.					
23.	Considera que los docentes responden a las necesidades sociales a través de su gestión educativa institucional.					

Muchas gracias por su participación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es la relación del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.	HIPOTESIS GENERAL: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.	VARIABLE X Liderazgo directivo	X1= Dimensión personal	NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación de la dimensión personal del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025? ¿Cuál es la relación de la dimensión relacional del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025? ¿Cuál es la relación de la dimensión estratégica del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025? ¿Cuál es la relación de la dimensión ejecutiva del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar cuál es la relación de la dimensión personal del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. Determinar cuál es la relación de la dimensión relacional del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. Determinar cuál es la relación de la dimensión estratégica del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. Determinar cuál es la relación de la dimensión ejecutiva del liderazgo directivo y los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.	HIPOTESIS ESPECIFICOS: La dimensión personal del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. La dimensión relacional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. La dimensión estratégica del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025. La dimensión ejecutiva del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los gestores educativos docentes de la I.E. N° 20983 “Julio C. Tello” – Hualmay, 2025.		X2= Dimensión relacional	DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental
				X3= Dimensión estratégica	TIPO DE INVESTIGACION Básica
				X4= Dimensión ejecutiva	ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo
			Y1= Dimensión pedagógica	POBLACION: 33 docentes	
			Y2= Dimensión organizativa	MUESTRA: 33 docentes	
Y3= Dimensión administrativa	ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss				
Y4= Dimensión comunitaria	TECNICA: Encuesta				
					INSTRUMENTOS: Cuestionario
					12 preguntas para medir la variable X
					11 preguntas para medir la variable Y