



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN  
EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006  
GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN  
EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006  
GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JUARDO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

**MIEMBRO DEL JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**LINEA DE INVESTIGACIÓN :**

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 096-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de mayo del 2025

#### VISTOS:

El expediente N°2025-004337 presentado por el (la) Bach: **WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE** con número de DNI 24695993 asignado (a) con código de matrícula 131284156, de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la sede central Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, el (a) Bach: **WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**, con número de DNI 24695993 asignado (a) con código de matrícula 131284156 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI**, La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32 y;**

**Que**, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 14 de noviembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

**Que**, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** Elaborado por el (la) Bachiller: **WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Miembro del Jurado	: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor de Tesis	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: Jueves 22 de mayo del 2025
Hora	: 08:00 am
Lugar	: Aula N°309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

 UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Javier Ramón Quispe Zapana  
 DIRECTOR (e)



TESIS UANCV



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
 "OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0825-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 05 de Julio del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. **07578**, Presentado por el (a) **Bach. WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**, con número de DNI **24695993** y con Código de matrícula N.º**131284156**, quien solicita cambio de la terna de jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Sicuani.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) **Bach. WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**, quien solicita el cambio de la terna de Jurado y asesor, aprobado con Resolución Directoral N° **207-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **17 de Mayo del 2023**, en el que se le asignó como presidente al Dr. **Teófilo Condori Tipula**, primer miembro a la Dra. **Ingrid Liz Quispe Ticona**, segundo miembro a la Dra. **Maria Concepción Figueroa Vilca** y asesor a la Dra. **Danya Castillo Monroy**, las mismas que se cambian por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 21 de Noviembre del 2022, registrado en el Folio N° 003504 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE LA TERNA DEL JURADO Y ASESOR**, para su revisión de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** presentado por el (a) **Bach. WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI  
 Primer Miembro : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER  
 Segundo Miembro : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA  
 Asesor : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
 DIRECTOR (e)

Cc /CARGO (01)  
 ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
 INTERESADO (01)  
 LWCC@UVRCH



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 207 -2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de mayo del 2023

#### VISTO:

El expediente N°. 045347, Presentado por el (la) Bachiller **PÉREZ ALMONTE WILFREDO JOSÉ**, con número de DNI **24695993** y con Código de matrícula N° **131284156**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central de Sicuani.

#### CONSIDERANDO:

Que, el (la) **Bach: PÉREZ ALMONTE WILFREDO JOSÉ**, para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**. Presentado por el (la) Bach. **PÉREZ ALMONTE WILFREDO JOSÉ**, para ser registrada en el libro de actas de proyecto de tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **21 de noviembre del 2022**, y registrado en el Folio N° 003504 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de **Magister/Maestro** y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO. – APROBAR** el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA**, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, presentado por el (la) **Bach: PÉREZ ALMONTE WILFREDO JOSÉ**, con número de DNI **24695993** con Código de matrícula N° **131284156**, para optar el grado académico de **MAGISTER**, en **EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** y siendo asesorado por el (la) **Dra. DANYA CASTILLO MONROY**, y según acta de sorteo, la terna de jurados son los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	<b>: Dr. TEÓFILO CONDORI TIPULA</b>
<b>1er Miembro</b>	<b>: Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA</b>
<b>2do Miembro</b>	<b>: Dra. MARÍA CONCEPCIÓN FIGUEROA VILCA</b>

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

ARCHIVO EPG – 2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LCC(e)/VCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADÉMICO



## LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24695993
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-5268-4846">https://orcid.org/0009-0003-5268-4846</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5096-0662">https://orcid.org/0000-0002-5096-0662</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> CUSCO  <b>Provincia:</b> CANCHIS  <b>Distrito:</b> SICUANI            -14.25773, -71.22746  <a href="https://maps.app.goo.gl/Licbqqkwq9YC8JLE8">https://maps.app.goo.gl/Licbqqkwq9YC8JLE8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MAYO 2023 – MAYO 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dr. Ramiro Amador Botafios Calderon  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILFREDO JOSE PEREZ ALMONTE, identificado con DNI Nro. 24695993 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de Junio del 2025

Firma del Asesor (Obligatoria)

FIRMA (Obligatoria)



Huella



### **DEDICATORIA**

A Dios por haber estado a mi lado en todo momento, dándome la fuerza necesaria para seguir luchando y superando todas las barreras que se me presenten.

A mi familia con inmensa gratitud y cariño, quienes estuvieron siempre Apoyándome con paciencia.



## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca por habernos brindado la oportunidad de realizar mi maestría; así mismo; al equipo de profesionales de la Escuela de Posgrado por haber compartido su experiencias.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros de Sicuani ya que gracias a las facilidades que brindaron para la aplicación del instrumento



**INDICE**

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO..... ii

INDICE .....iii

ÍNDICE DE TABLAS ..... v

ÍNDICE DE FIGURAS .....vii

RESUMEN.....viii

ABSTRACT ..... ix

INTRODUCCIÓN ..... x

**CAPÍTULO I**

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Exposición de la situación problemática ..... 1

1.2. Planteamiento del problema..... 3

1.2.1. Pregunta general ..... 3

1.2.2. Preguntas específicas ..... 3

1.3. Justificación de la investigación ..... 4

1.4. Objetivos..... 5

1.4.1. Objetivo general ..... 5

1.4.2. Objetivos específicos ..... 5

1.5. Importancia y alcance de la investigación ..... 5

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación ..... 6

1.7. Hipótesis..... 6

1.7.1. Hipótesis general..... 6

1.7.2. Hipótesis específicas..... 7

1.8. Variables e indicadores ..... 7

1.8.1. Conceptualización de variables ..... 7

1.8.2. Operacionalización de las variables..... 9



**CAPÍTULO II**

**MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes del estudio ..... 11

2.1.1. A nivel internacional ..... 11

2.1.2. A nivel Nacional..... 12

2.1.3. A nivel regional o local ..... 14

2.2. Bases teóricas ..... 16

2.2.1. Liderazgo directivo ..... 16

2.2.2. Procesos de la gestión educativa ..... 24

2.3. Marco conceptual ..... 29

**CAPÍTULO III**

**MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Enfoque de la investigación ..... 32

3.2. Método aplicado en la investigación ..... 32

3.3. Tipo de investigación..... 32

3.4. Diseño de investigación ..... 32

3.5. Población y muestra ..... 33

3.6. Técnica e instrumentos de recolección de información ..... 35

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación ..... 35

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos..... 37

4.2. Prueba de hipótesis..... 69

4.3. Discusión de los resultados..... 75

CONCLUSIONES..... 77

RECOMENDACIONES ..... 79

ANEXOS..... 86



### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución poblacional de los directivos, docente y administrativo de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la I.E. N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani..... 33

Tabla 2 Distribución muestral de directivos, docentes y administrativos de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la I.E N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani..... 34

Tabla 3 El equipo directivo propone propuestas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa ..... 37

Tabla 4 El equipo directivo favorece el cambio continuo para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la I.E. .... 39

Tabla 5 El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional para el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico en la I.E. .... 41

Tabla 6 El equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento del proceso del desarrollo pedagógico de la I.E..... 43

Tabla 7 El equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional ..... 45

Tabla 8 El equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes ..... 47

Tabla 9 El equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo ..... 49



Tabla 10	El equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa .....	51
Tabla 11	El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa.....	53
Tabla 12	El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento).....	55
Tabla 13	El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa.....	57
Tabla 14	El equipo directivo, orienta a los docentes en la gestión de los aprendizajes.....	59
Tabla 15	Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa .....	61
Tabla 16	La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativos .....	63
Tabla 17	El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa .....	65
Tabla 18	La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas.....	67
Tabla 19	Contraste de hipótesis general .....	69
Tabla 20	Contraste de hipótesis específica 1 .....	70
Tabla 21	Contraste de hipótesis específica 2.....	71
Tabla 22	Contraste de hipótesis específica 3.....	72
Tabla 23	Contraste de hipótesis específica 4.....	73
Tabla 24	Contraste de hipótesis específica 5.....	74



### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa..... 38

Figura 2 El equipo directivo favorece el cambio continuo ..... 39

Figura 3 El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional..... 41

Figura 4 Estrategias para el monitorear y brindar acompañamiento pedagógico..... 43

Figura 5 Estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional ..... 45

Figura 6 Fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes ..... 47

Figura 7 Habilidades de los docentes para organizar las comisiones de trabajo ..... 49

Figura 8 Promueve proyectos de innovación para la gestión educativa ..... 51

Figura 9 Actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento..... 53

Figura 10 Logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa ..... 55

Figura 11 Promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente ..... 57

Figura 12 Orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes..... 59

Figura 13 Las relaciones interpersonales favorecen la convivencia escolar ..... 61

Figura 14 La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas..... 63

Figura 15 La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas..... 65

Figura 16 La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales..... 67



## RESUMEN

El estudio se originó en el problema ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?; teniendo como finalidad determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani; entendiéndose, como liderazgo directivo las habilidades que muestra los directivos para orientar al personal administrativo y profesional de manera participativa y la toma de decisiones participativa, que contribuye al crecimiento de las instituciones mediante procedimientos de gestión estructurados destinados a prestar un servicio de alta calidad. Del mismo modo, la investigación se ajusta al perfil de un estudio correlacional. Para alcanzar este objetivo, se seleccionó al azar a un total de 38 miembros del personal administrativo y docente de cada uno de los tres niveles educativos (primaria, secundaria y bachillerato) para participar en la encuesta. De acuerdo con el objetivo general propuesto, los resultados muestran una fuerte correlación positiva entre la gestión educativa y el liderazgo directivo (coeficiente rho de Spearman de 0,865; relación del 86,5 %,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Podemos deducir que la gestión educativa en la I.E. N.º 56006 Gaona Cisneros, en el distrito de Sicuani, mejoraría con un mayor liderazgo gerencial entre los gestores educativos, ya que esto implica que la conexión es sustancial.

**Palabras claves:** Liderazgo, directivo, procesos, gestión educativa



## ABSTRACT

The study originated from the question: What is the level of relationship between managerial leadership and educational management processes at Educational Institution No. 56006 Gaona Cisneros in the district of Sicuani? with the aim of determining the level of relationship that exists between managerial leadership and educational management processes at Educational Institution No. 56006 – Gaona Cisneros in the district of Sicuani; managerial leadership being understood as the skills demonstrated by managers in guiding administrative and professional staff in a participatory manner and in participatory decision-making, which contributes to the growth of institutions through structured management procedures aimed at providing high-quality service. Similarly, the research fits the profile of a correlational study. To achieve this objective, a total of 38 administrative and teaching staff members from each of the three educational levels (primary, secondary, and high school) were randomly selected to participate in the survey. In line with the overall objective, the results show a strong positive correlation between educational management and managerial leadership (Spearman's rho coefficient of 0.865; 86.5% relationship,  $p = 0.000 < 0.05$ ). We can deduce that educational management at I.E. No. 56006 Gaona Cisneros, in the district of Sicuani, would improve with greater managerial leadership among educational managers, as this implies that the connection is substantial.

**Keywords:** Leadership, management, processes, educational management



## INTRODUCCIÓN

En el campo educativo tiene relevancia el rol que cumple el equipo directivo para planificar, organizar y establecer metas de manera consensuada con todos los actores educativos con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad que permita la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; por ello, es necesario que el equipo directivo busque fortalecer la direccionalidad que respondan a las necesidades institucional. También cabe indicar, que se debe fortalecer el desarrollo pedagógico de los docentes para superar las brechas de aprendizaje asociado a un adecuado soporte de funcionamiento institucional que oriente un adecuado manejo de los recursos institucionales. En consecuencia; el trabajo de investigación intitulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI**, con la finalidad de describir el liderazgo directivo cuyo rol es orientar al equipo de docentes para mejorar el servicio educativo teniendo en cuenta los procesos de gestión educativa en lo que concierne en establecer una pertinente direccionalidad institucional con el fin de lograr los propósitos institucionales y la mejora de los aprendizajes.

Por lo indicado; el presente trabajo de investigación, consta de 4 capítulos, los mismos que se desarrollarán en el siguiente orden:

**Capítulo I:** Esta referido al planteamiento del problema, comprendido su identificación y determinación del problema, formulación del problema, y los objetivos tanto general y específico. También considera la hipótesis general y específica de la investigación, variable de estudio y la operacionalización de las variables.

**Capítulo II:** Se explica los antecedentes del problema de investigación, se desarrolla el marco teórico y conceptual y la definición de términos.



**Capítulo III:** El tipo y diseño del estudio, la población y la muestra del estudio, los instrumentos y metodologías de investigación, y las técnicas de procesamiento de la información se desarrollan durante el proceso metodológico de la investigación.

**Capítulo vi:** En este capítulo se presentan los resultados producto del recojo de información.

Finalmente se da a conocer las conclusiones y sugerencia como resultado de la presente investigación. Así mismo; se considera la bibliografía de diferentes autores, coherentes al tema de estudio y se adjuntan los anexos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

Se observó que el equipo directivo de la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros, tienen formas tradicionales para administrar, centrada en la documentación y en la fiscalización de la labor docente.

Esta realidad se evidencia en reuniones de la elaboración y/o evaluación de los instrumentos de gestión los directivos presentan documentos extraídos vía internet y copias de otras instituciones los cuales son compartidos por medio de la lectura para su aprobación sin mayor análisis; Estos materiales están destinados principalmente a su presentación ante el organismo intermedio y pueden no reflejar necesariamente la realidad de la institución educativa ni las características, necesidades o expectativas de los alumnos; siendo nada funcionales para la mejora institucional. Por lo tanto; la programación de las actividades son planificadas manera unilateral sin involucrar a los miembros de la comunidad educativa, lo cual conlleva, a que los docentes no se involucren de la gestión institucional y por ello no se logra cumplir con las metas y los objetivos propuestos que corresponden a otras realidades.

También cabe indicar que los docentes cuando realizan la planificación curricular anual y/o bimestral, haciendo uso de programaciones que se encuentran a la venta o son copias de otras instituciones educativas. Esto se debe a que los



directivos no convocan a reuniones de docentes por áreas curriculares para guiar, orientar y reflexionar en la elaboración del instrumento del proyecto curricular institucional implementando estrategias que permitan contextualizar el currículo nacional a las demandas del contexto y así realizar una adecuada planificación de las programaciones anuales y las unidades didácticas.

Así mismo, el equipo directivo en la actualidad no orienta para desarrollar una adecuada estructura organizacional a nivel institucional que responda a la realidad; puesto que, los directivos solamente se limitan a convocar a reuniones para tratar puntos sin trascendencia y en otros casos para el cumplimiento de directivas como organizar comisiones de trabajo por elección de los docentes y que en algunos casos en la elección no se consideran las cualidades y perfiles de los docentes para asumir dichas comisiones que puedan orientar a la mejora del servicio educativo.

Así mismo; el equipo directivo en algunos casos cumple el rol de verificadores de la asistencia de los docentes, solamente para cumplir con el reporte de asistencia de cada mes y no buscan estrategias consensuadas con los docentes para verificar el desenvolvimiento del docente en las interacciones del desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

Otra práctica que asumen los directivos es convocar a reuniones para tratar diferentes puntos y cuando no hay acuerdo sobre algún aspecto indican se llevará a votación, donde muchas veces entre docentes se evidencia descontentos lo cual genera el malestar institucional que no permite realizar un trabajo eficiente en la gestión educativa.

También cabe indicar que el monitoreo que realizan los directivos solamente se realiza con fines administrativo, puesto que después de ello no establecen espacios para la reflexión de la práctica docente y si lo hacen es con el propósito de



resaltar las debilidades que se ha podido tener en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Esta forma de recoger evidencias de la práctica pedagógica no es aprovechada por los directivos para mejorar la formación profesional que repercutirá en mejora de los aprendizajes.

Así mismo; el equipo directivo no muestra disposición para evaluar el cumplimiento de las actividades programadas en el año durante las reuniones de inicio del año escolar; lo cual contribuye a que los miembros de la comunidad se sientan descontentos y muestren indiferencia por ello algunos docentes deciden realizar trabajos aislados que no contribuyen plenamente a los fines y propósitos institucionales.

Todo esto se debe a que el equipo directivo no tiene una práctica de líder pedagógico que oriente la mejora del servicio educativo.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

**PG.** ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

**PE1.** ¿Cómo se relacionan el logro de metas institucionales con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?

**PE2.** ¿Cómo se relaciona el fortalecimiento de la formación profesional con los procesos de gestión en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?



**PE3.** ¿Cómo se relaciona el buen clima institucional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?

**PE4.** ¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?

**PE5.** ¿Cómo se relaciona la innovación pedagógica con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Se justifica la presente investigación; porque se ha seleccionado un tema de relevancia en la actualidad sobre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros de Sicuani. Puesto que tiene que ver en las responsabilidades de gestión educativa que orientan los directivos.

En el aspecto científico, la investigación actual tiene como objetivo establecer la relación entre las variables de liderazgo directivo y los métodos de gestión educativa, con el propósito de que los hallazgos coadyuven al fortalecimiento de la gestión.

El propósito de la investigación, desde el punto de vista pedagógico, es determinar la relación entre las variables del liderazgo directivo y los procedimientos de gestión educativa, que permitan mejorar la calidad educativa y así mejorar los resultados de los logros de aprendizajes de los estudiantes a partir de las competencias que deben de tener los líderes pedagógicos para orientar a las instituciones educativas teniendo en cuenta las fases de gestión educativa.



## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. *Objetivo general*

**OG.** Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la I.E. N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

### 1.4.2. *Objetivos específicos*

**OE1.** Describir la relación de los logros de metas institucionales con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani

**OE2.** Identificar la relación del fortalecimiento de la formación profesional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**OE3.** Describir la relación entre el buen clima institucional y los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**OE4.** Identificar la relación de la gestión de los recursos humanos con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**OE5.** Identificar la relación de la innovación pedagógica con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

## 1.5. Importancia y alcance de la investigación

Este trabajo de investigación es relevante porque se enfoca en la importancia del liderazgo directivo, el cual guía los procesos educativos dentro de la institución para alcanzar objetivos comunes y mejorar la práctica pedagógica de los maestros.



También cabe mencionar que la investigación se realizó en I.E. N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani y se tomó como referencia el año 2023 para medir las variables de liderazgo directivo y los procesos de administración educativa durante el desarrollo el mismo año.

## **1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación**

La presente investigación presenta limitaciones para su ejecución:

### **Delimitación Espacial.**

La investigación se realizó en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Región Cusco, ámbito jurisdiccional de la UGEL Canchis.

### **Delimitación poblacional.**

Los sujetos objeto de la investigación son los directivos, docentes y administrativos de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) de la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros.

### **Delimitación Temporal.**

La investigación se centrará en el año 2023; para efectos del estudio, se inició de un análisis situacional de los años anteriores.

### **Delimitación temática.**

Se realizó un análisis de los agentes directivos, a efecto de determinar su relación con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis general**

**HG.** Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la I.E. N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.



## **1.7.2. Hipótesis específicas**

**HE1.** Existe relación significativa entre el logro de metas institucionales con los procesos de gestión en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**HE2.** Existe relación significativa entre el fortalecimiento de la formación profesional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**HE3.** Existe relación significativa entre el buen clima institucional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**HE4.** Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**HE5.** Existe relación significativa entre la innovación pedagógica con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

## **1.8. Variables e indicadores**

### **1.8.1. Conceptualización de variables**

El presente trabajo de investigación presenta las siguientes variables:

#### **Variable 1: Liderazgo directivo**

FERNÁNDEZ BATANERO (2019) El liderazgo directivo requiere la habilidad de fomentar un entorno inclusivo a través de supuestas creencias, valores y principios vinculados con la acción pedagógica de la institución, además de incorporar acciones y tácticas laborales globales que conviertan la inclusión en una realidad dentro del ámbito escolar. Desde esta perspectiva, el liderazgo debe establecer tácticas que



consideren y promuevan las culturas, experiencias e intereses de todos los grupos dentro de la escuela, integrándolos en las actividades diarias del entorno escolar.

ROMERO (2021) El liderazgo en la dirección escolar es esencial para contar con mejores instituciones educativas, y esto es particularmente relevante en zonas de desigualdad en Latinoamérica y en consecuencia, también en Perú, aún se tiene brechas en la enseñanza de los alumnos en los diversos niveles. Por lo tanto; las estrategias de liderazgo directivo comprenden mantener una perspectiva crítica y reflexiva sobre los problemas de desigualdad, edificar un proyecto compartido con sentido de comunidad, sostener elevadas expectativas y dedicación pedagógica, y fomentar tácticas justas e inclusivas para establecer sistemas de educación más equitativos y de excelente calidad bajo la dirección directiva.

## **Variable 2: Procesos de gestión educativa**

GRAFFE (2022) Es el procedimiento a través del cual se guía y dirige el trabajo docente y administrativo de la I.E. y sus vínculos con la comunidad, con el objetivo de alcanzar las metas de organización a través de la colaboración de todos los integrantes del grupo educativo para proporcionar un buen mantenimiento y armonizar las diversas responsabilidades y funciones de cada uno para la realización de sus propósitos compartidos. Es necesario un perfil profesional con habilidades para dirigir la escuela.

La gestión educativa hace referencia a las medidas conjuntas destinadas a lograr metas establecidas que se ubican en una estratégica proceso de planificación. Debe poseer una perspectiva vinculada con el contexto y las habilidades propias de la institución educativa CEJAS (2019).



**1.8.2. Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
1. Liderazgo directivo	1.1. Orienta al logro de metas	- Conoce los logros de las metas establecidas por la institución educativa.	Nunca A veces Siempre
	1.2. Formación profesional	- Conoce las acciones de formación profesional de los trabajadores de la institución educativa.	Nunca A veces Siempre
	1.3. Clima Institucional	- Conoce el clima institucional en la institución educativa.	Nunca A veces Siempre
	1.4. La gestión de los recursos humanos	- Conoce la gestión de los recursos humanos en la institución educativa.	Nunca A veces Siempre
	1.5. La Innovación pedagógica	- Conoce la implementación de planes o proyectos de innovación pedagógica	Nunca A veces Siempre
2. Procesos de la gestión educativa	2.1. Direccionalidad Institucional	- Conocer la direccionalidad institucional en las metas	Nunca A veces Siempre
	2.2. Desarrollo Pedagógico	- Conocer el desarrollo pedagógico en el desempeño docente.	Nunca A veces Siempre




---

2.3. Convivencia escolar	- Conocer la convivencia escolar	Nunca A veces Siempre
2.4. Soporte de Funcionamiento	- Conocer el funcionamiento en el manejo de recursos humanos y económicos	Nunca A veces Siempre
2.5. Toma de decisiones oportunas	- Conocer la toma de decisiones de equipo directivo	Nunca A veces Siempre

---



## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Gutiérrez & Gonzáles (2018), de la Universidad Libre de Bogotá - Colombia, Facultad de Ciencias de la Educación elaboró un estudio titulado: "Estrategia de Gestión Educativa para Transformar la Convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la Localidad Octava de Kennedy". Concluye afirmando que; recientemente, el vínculo de la escuela con la comunidad ha sido un asunto relevante en los debates pedagógicos, ya que se persigue una conexión que propicie una mejor convivencia en las instituciones, lo cual se manifiesta en conciliaciones adecuadas y oportunas durante el proceso de resolución de conflictos. Esta característica distinguió a los estudiantes de los demás jóvenes de la comunidad en el presente estudio. En los centros educativos, se pueden modificar los grados de convivencia a través de la cooperación y el fomento de actividades culturales y artísticas, lo que facilita la reinterpretación del proyecto de vida de los alumnos.

Riveras (2020), de la Universidad Autónoma de Barcelona, publica el trabajo de investigación titulado: "La influencia del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas". La investigación determinó que el liderazgo del dirigente es crucial para que los profesores se involucren y se



comprometan con los procesos de transformación e innovación. Además, este es uno de los requerimientos para la administración directiva de los maestros. El impacto que tiene el director se fundamenta mayoritariamente en acciones emocionales, más allá de los elementos administrativos técnicos.

Cervantes (2019), La tesis intitulada "Liderazgo de la directora exitosa: el caso de una directora de nivel primaria en Nayarit", Reacciona al método cualitativo que incorpora la recopilación de información a partir de la experiencia real. Además, el objetivo del estudio es determinar qué hace y dice María Teresa Villela Sandoval, directora de la escuela primaria Juana de Asbaje, que la convierte en una buena líder, y qué tipo de cosas a su alrededor contribuyen a su éxito en esta función. Este estudio tiene como objetivo registrar ejemplos para el Proyecto Internacional sobre Directores de Escuela Exitosos y desarrollar información sobre los efectos del liderazgo escolar en circunstancias únicas. El estudio se llevará a cabo en el estado mexicano de Nayarit. Como conclusión, las tácticas fundamentales para alcanzar una comunidad laboral con resultados positivos son la visión compartida, el trabajo colaborativo y el liderazgo compartido. En los centros educativos, es necesario un óptimo trabajo colaborativo para combinar esfuerzo y habilidades en las distintas tareas académicas. La visión compartida genera entusiasmo y dedicación en el proceso de alcanzar un objetivo definido y aceptado por todos los participantes, mientras que el liderazgo compartido ofrece ideas para una continua optimización de la I.E. y del servicio que se proporciona.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Huaripata (2018), de la Universidad San Martín de Porras, publica el trabajo de investigación titulado "Los procesos de gestión y la calidad del servicio en la institución educativa privada Foyer de Charité". Mediante una metodología transversal, no



experimental y orientada a lo cuantitativo, este estudio se centró en la investigación descriptiva de correlaciones. La investigación reveló que la administración del modelo educativo del Foyer de Charité IEP está relacionada con la calidad del servicio. Este modelo otorga un sentido de identidad a la institución, lo cual se refleja en los estudiantes, quienes se sienten estrechamente vinculados con él. Esta identidad se propaga a través de sus existencias y forma su cultura o manera de ser único. Conclusión, que la administración de la formación humana en el IEP Foyer de Charité está vinculada a la calidad del servicio, ya que el programa de capacitación se fundamenta en valores esenciales como el respeto, la dedicación, el respaldo, la dignidad y la autonomía. Asimismo, facilita el crecimiento de las dimensiones de los alumnos en diferentes áreas personales, intelectuales, éticas y sociales. Además, la relación de la administración con la capacitación humana y la calidad del servicio son de gran importancia.

Carrasco (2016), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la publicación del estudio titulada: "Gestión Educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSAAC". El diseño correlacional transversal no experimental, que mide y analiza la asociación entre variables, fue el objeto central de esta investigación: Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional, al finalizar el trabajo de investigación, se concluye que, según la UNSAAC (2016), la formación profesional está estrechamente vinculada con la gestión institucional. De acuerdo con el índice de correlación del 68,4 %, la correlación es casi significativa. De acuerdo con la relación, se alcanzó un promedio de 1,77 para la administración institucional, lo que en su escala de valoración se traduce en "regular", y un promedio de 13,65 para la calidad de la capacitación profesional, lo que también se traduce en



"regular". Así pues, se observa un vínculo directo del 68,4% de la administración institucional regular con la calidad de la capacitación profesional de nivel regular.

Portugal (2018), de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa ha publicado el trabajo de investigación titulado "Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa", Esta investigación empleó un diseño explicativo para examinar la relación entre dos variables en este caso, liderazgo directivo y rendimiento docente buscando patrones en los datos. La investigación concluyó que, en 2018, el liderazgo directivo en las instituciones educativas primarias de la región de Cerro Colorado, en Arequipa, tenía un efecto tanto en los alumnos como en los docentes; se registró un 40% de liderazgo democrático, un 34% de liderazgo autoritario y un 26% de liderazgo liberal. Esto condujo a un rendimiento académico inferior al 26% del 100%, lo que conduciría a un rendimiento óptimo. El impacto del liderazgo autoritario puede ser justificado por las decisiones unilaterales que adopta el dirigente, incluso en contra de los acuerdos docentes consensuados. En esta investigación, se obtiene un puntaje del 34% para el liderazgo autoritario, lo que señala que los directores evaluados son más adaptables, lo que conduce a una puntuación baja en la formación profesional, desarrollo personal y en el rendimiento pedagógico de los profesores.

### **2.1.3. A nivel regional o local**

Valenzuela (2018), en el trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo y calidad de servicios educativos del centro de estudios preuniversitarios de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018". Esta investigación tiene como objetivo examinar la frecuencia y los valores transmitidos por una variable o variables como parte de un diseño descriptivo correlacional. El proceso incluye



clasificar y evaluar un conjunto de entidades según una serie de criterios. La primera conclusión de 2018 de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, una institución preuniversitaria, también. Con un nivel de confianza del 95 %, se demuestra que existe una correlación sustancial entre el liderazgo directivo y la calidad de los servicios educativos.

Ramirez (2019), en la tesis investigada intitulada "Liderazgo directivo y toma de decisiones en la institución educativa Alejandro Velasco Astete, distrito de San Jerónimo, provincia de Cusco año 2019". Teniendo en cuenta ambos factores, el estudio se orienta hacia un nivel descriptivo-relacional en cuanto a su objetivo. Ubicada en el distrito de San Jerónimo, en la provincia de Cusco, la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete busca comprender la relación entre el liderazgo gerencial y la toma de decisiones. Según nuestros hallazgos, el proceso de toma de decisiones en las escuelas está correlacionado de manera favorable y significativa con el liderazgo gerencial. El coeficiente de correlación es de 0,799, como se observa en la tabla 59. Cuanto mayor es el conocimiento sobre el entorno educativo, las conexiones con las instituciones pertinentes, la experiencia y los valores, mejor puede juzgar el equipo directivo.

Alcarráz (2023), en la tesis investigado intitolado "Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera – Andahuaylas 2023". El enfoque del estudio no es experimental, ya que las variables no se modificarán según el diseño transversal. Para determinar el grado de éxito de los maestros de primaria en la zona de Talavera Andahuaylas en 2023, esta investigación tiene como objetivo examinar la relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los alumnos en el desempeño de su labor. La primera conclusión es que las instituciones educativas han estado bajo el control de líderes autocráticos



que no han proporcionado un liderazgo pedagógico adecuado en los últimos años. El liderazgo está significativamente relacionado con el rendimiento de los docentes en las escuelas primarias de la región de Talavera Andahuaylas, según esta hipótesis. La tabla 12 revela que existe una asociación grande y estadísticamente significativa, con una constante de correlación de 0,800. Esto se ve respaldado por la línea de regresión, que indica que existe una relación positiva entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo directivo**

El liderazgo directivo, es importante porque orienta a la institución educativa en su desarrollo de los logros de aprendizaje. Según López (2018) "El liderazgo alude a la habilidad de definir metas para que otras las perciban como propias, creando un sentimiento de unidad que motiva a la organización hacia estas metas compartidas". (p. 14)

En consecuencias, el liderazgo directivo debe asegurar que la entidad educativa, con la participación democrática de sus integrantes, se dirija hacia objetivos a corto, mediano y largo plazo. Así lo considera López (2018) que el liderazgo se distingue por establecer un "rumbo" para y poseer la habilidad de guiarla en ese rumbo." (p. 3). Por consiguiente; los directivos que guían un centro educativo deben tener cualidades para trabajar en equipo estableciendo niveles de comunicación permanente para dirigir a objetivos consensuados. Así lo considera, Horn & Marfán (2019) "El liderazgo educativo es aquel que persuade a los demás para que incrementen el rendimiento de aprendizaje de los alumnos". (p. 2)

Esto evidencia que el liderazgo en la educación puede impulsar al grupo educativo hacia un objetivo de mejora en común, lo cual requiere que sus integrantes



asuman este objetivo para que los alumnos consigan reducir las desigualdades de aprendizaje y dirigir los recursos financieros, humanos y educativos para alcanzar el objetivo común a nivel institucional.

### **2.1.1.1. Orienta al logro de metas**

Los líderes de una institución educativa deben inspirar a los integrantes del grupo para cumplir con los propósitos establecidos en la iniciativa educativa. Según Bolívar (2018) "Las habilidades asociadas a este ámbito se evidencian, sobre todo, en la aptitud del dirigente y su equipo para guiar a los integrantes de la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos". (p. 5)

En consecuencia, el cuerpo de liderazgo en una entidad educativa tiene la capacidad para inspirar a los integrantes del entorno escolar a alcanzar sus objetivos.

#### **a. Propone propuestas**

Los directivos de los centros educativos son los responsables de establecer objetivos y metas compartidas de acuerdo a la realidad para que los integrantes del entorno educativo que participen activamente de un liderazgo visionario. CUEVAS, et al. (2018)

En tal sentido, el equipo directivo debe orientar al logro de metas teniendo en cuenta que una meta poco ambiciosa puede ser accesibles, pero ello no garantizará la calidad de la educación; lo mismo ocurre si establecemos objetivos demasiados ambiciosos o que no se ajustan a las costumbres y realidad de los docentes y de los estudiantes.

Por consiguiente, para establecer metas se debe de tener en cuenta las competencias profesionales y en los alumnos, sus tiempos y formas de aprender para no generar frustraciones en ellos.



## **b. Favorece el cambio continuo**

Los líderes en el campo de la educación tienen la responsabilidad de elevar el nivel académico de sus alumnos mediante la implementación de reformas en el aula. Para orientar las actividades de aprendizaje y enseñanza, es necesario recopilar datos que puedan ayudar a los educadores en su trabajo. Los administradores también tienen el deber de ayudar a los profesores a crecer como personas y en sus carreras profesionales. Bolívar (2018). Es así que, el equipo directivo debe establecer estructuras institucionales que faciliten el trabajo en equipo dentro de un marco de liderazgo compartido para optimizar la enseñanza de los alumnos. Así considera, Ulloa (2019) "La optimización de los logros académicos de los alumnos está estrechamente vinculada al liderazgo" (p. 8). En consecuencia, un liderazgo efectivo por parte del equipo directivo se refleja esencialmente en la definición de objetivos y expectativas educativas conjuntas con los profesores, en el fomento y la participación en el desarrollo profesional de los educadores, así como en el diseño, seguimiento y evaluación de los planes de estudio y la enseñanza.

### **2.1.1.2. Formación profesional**

#### **a. El trabajo colegiado**

El trabajo colegiado es una táctica que facilita el fortalecimiento de las competencias profesionales de manera reflexiva entre docentes para tratar situaciones de carácter pedagógico y compartir experiencias. Así lo indica, Fullan; Hargreaves; & Santos citado por Ulloa (2019) está fuertemente relacionado con la corriente de investigación sobre el progreso y transformación en la educación lo cual ha impulsado la formación de espacios colaborativos de aprendizaje que faciliten el desarrollo de conocimiento e incluyan a los profesores y directivos en dicha fase. (p.13)



Por lo tanto, esta estrategia posibilita que los miembros del entorno educativo compartan situaciones escolares para abordarlas de manera pedagógica y de esta forma crear estrategias para satisfacer las necesidades de los alumnos.

## **b. Estrategias para el fortalecimiento profesional**

### ⇒ **La comunidad de aprendizaje**

Conformar comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas es crear espacios para compartir metas entre sus miembros de una manera democrática y participativa. La creación de comunidades de aprendizaje donde el maestro se involucra al modelar sus maneras de percibir, actuar y pensar es una de las formas de responder creativamente. Es así que esta estrategia permite a los docentes a dialogar y a buscar soluciones a problemas pedagógicos de manera creativa. Así lo indica Saravia (2018) muchas organizaciones están creando un espacio en construcción para brindar organización a la capacitación continua y ofrecer tutoría y monitoreo a los docentes en práctica. Esto evidencia que la labor de los directivos es promover comunidades de aprendizaje que sean espacios para reforzar el desarrollo profesional continuo de los docentes, atendiendo las necesidades de cada uno de ellos.

### ⇒ **Los grupos de inter aprendizaje – GIAs**

Esta estrategia para optimizar las habilidades profesionales de los profesores consiste en un grupo de personas que interactúan y que permite fomentar la solidaridad para lograr un objetivo común. El MINEDU sostiene que "a un proceso de participación que involucre a todos los integrantes en la construcción de un grupo de trabajo; en los procesos educativos participativos, el conocimiento se percibe como algo no finalizado; sino como algo vivo y dinámico que se forma a través del diálogo y la reflexión colectiva" (p. 23). Este espacio de reflexión pedagógica permite que los



docentes y directivos a que trabajen juntos para promover nuevas enseñanzas y enfoques teóricos que mejore su desempeño en las prácticas educativas y su desempeño personal y colectivo.

## ⇒ **Las pasantías**

Esta estrategia de formación continua es importante para el equipo directivo y docentes, puesto que les permite intercambiar experiencias de manera reflexiva de la labor pedagógica. Álvarez (2018) "la pasantía es un instrumento importante de formación profesional con objetivos educacionales, que debe brindar aprendizajes en los campos social, profesional y cultural; su propósito es principalmente de enseñanza y capacitación." (p. 12). Por consiguiente; la realización de una adecuada pasantía que permita el fortalecimiento profesional del personal docente y equipo directivo debe ser previamente planificada como parte de formación, con el propósito de vincularlos y estimular una actitud crítica.

## ⇒ **Jornadas de reflexión**

Las jornadas de reflexión; es un lugar donde los directivos y los docentes se reúnen para discutir, analizar y reflexionar de manera conjunta la labor pedagógica y los resultados obtenidos en el aprendizaje, asumiendo compromisos para mejorar los resultados a través de la formulación de planes de mejora. MINEDU (2018).

## ⇒ **El monitoreo y acompañamiento pedagógico**

La supervisión pedagógica es crucial para recopilar datos sobre las prácticas educativas de los docentes y tener un espacio para analizar. Como se indica (MINEDU, s.f), el monitoreo es la recopilación de evidencias del actuar del docente en el aula que permite realizar el análisis de la información relacionada con los resultados y procesos pedagógicos para ayudar a tomar decisiones adecuadas. Como resultado, esta estrategia permite que un maestro monitoree a otro maestro y



después de un análisis individual, se acompaña al maestro monitoreado a través de una conversación respetuosa y amable. Así lo manifiesta SAAVEDRA (2018) En estos espacios, es favorable la discusión reflexiva, el análisis, la autoevaluación y la retroalimentación sobre la práctica pedagógica. Por tanto; el acompañamiento pedagógico brinda la oportunidad de fomentar e instalar en los centros educativos áreas para el aprendizaje colectivo y la revisión de su práctica en procesos reflexivos que involucran el análisis y la reflexión de la enseñanza.

### **c. Orienta la labor pedagógica**

Hoy en día, el equipo de dirección debe centrar su labor en el aprendizaje; esto influirá de manera favorable en el rendimiento escolar de los alumnos. Por consiguiente, dirigir los procesos pedagógicos para que sean eficientes en las instituciones educativas, deberán tener la capacidad de impulsar a todo el establecimiento educativo hacia rutas de progreso continuo. Por lo tanto, es crucial que el equipo directivo apoye a que los docentes durante las interacciones con los estudiantes desarrollen los procesos pedagógicos.

#### **2.1.1.3. Clima Institucional**

En los últimos años se tiene en cuenta la importancia del clima institucional para lograr mejores resultados, puesto que las instituciones educativas son espacios de convivencias entre docente – docente, docente – estudiantes y estudiantes - estudiantes, por el clima institucional es el espacio donde deben desarrollarse habilidades como la tolerancia y empatía. Arango (2018) Fomentar que los miembros de la comunidad educativa construyan relaciones interculturales, inclusivas, democráticas y pacíficas es uno de los principales objetivos de la educación, lo que a su vez crea entornos favorables al aprendizaje. (p. 7).



Por consiguiente, mantener un buen clima, fortalece la actitud favorable de los profesores para lograr el objetivo, va permitir escuchar a los estudiantes y a dialogar entre los diversos actores institucionales.

**a. Respeto a las opiniones**

La comunidad educativa en su conjunto es más propensa a entablar conversaciones civiles cuando las personas se toman el tiempo necesario para considerar y reflexionar sobre otros puntos de vista, promoviendo el diálogo y el intercambio de diversos puntos de vista.

**b. Toma decisiones oportunas**

El equipo de dirección toma decisiones en el centro educativo, con el objetivo de generar las condiciones que permitan alcanzar los mejores resultados de aprendizaje que se ajusten a los estándares establecidos COMPAÑA (2018).

Para alcanzar este objetivo, el equipo directivo administra y decide ubicar a los profesores en función de sus competencias profesionales para guiar interacciones educativas que se ajusten a la lógica interna de la dinámica escolar. Así pues, se considera que el principal elemento del director se enfoca en lo pedagógico, empleando las evaluaciones internas y externas como instrumentos que facilitan una valoración pedagógica de los resultados académicos logrados.

**c. Control de emociones**

En el desarrollo de las interacciones pedagógicas se entabla una convivencia en la cual se observan la situación emocional de los actores educativos estos pueden ser expresivos de manera oral o corporal; por ello, es importante que los docentes controlemos nuestras emociones para generar confianza con los estudiantes. Uno de los mejores ejercicios para enfrentar las dificultades es controlar las emociones. Como resultado, esta es una acción educativa que debe ser priorizada en el proceso



educativo, ya que las emociones son mucho más que simplemente un elemento a tener en cuenta al explicar las acciones humanas.

#### **2.1.1.4. La gestión de los recursos humanos**

La gestión de los recursos humanos se considera ahora un componente estratégico esencial debido al cambio de objetivos de las instituciones educativas. La gestión de los recursos humanos depende en gran medida de la retroalimentación, ya que nos permite evaluar nuestro rendimiento y realizar las mejoras oportunas. Así lo considera, Márquez & Díaz (2018) "se puede afirmar que el desarrollo está orientado al desarrollo profesional del personal, facilitando el fortalecimiento de las competencias para el puesto, lo que lleva a una optimización de las tareas según las necesidades" (p. 87). Por lo tanto; la administración de los recursos se transforma en un elemento crucial para la optimización del servicio educativo, por lo que el equipo de dirección debe explorar tácticas que faciliten la mejora del profesionalismo en el recurso humano.

#### **2.1.1.5. La Innovación pedagógica**

La reforma pedagógica puede verse facilitada por prácticas innovadoras en el aula (Peré, 2017). "Para el fomento de profesores innovadores, es fundamental analizar las prácticas de enseñanza en educación, identificando los cambios necesarios en la formación de los profesores y en la transformación de la interacción y mediación pedagógica" (p. 5).

La incorporación de innovaciones pedagógicas en las entidades educativas permitirá que la escuela sea más divertida y atractiva para los estudiantes al atender a sus necesidades e intereses. Como resultado, los estudiantes se sentirán motivados y mejorarán su aprendizaje.



## **2.2.2. Procesos de la gestión educativa**

Proceso metódico utilizado por las escuelas para dirigir la administración de servicios educativos de alta calidad; teniendo en cuenta el progreso del planeamiento institucional, la evolución de los aprendizajes y el respaldo al funcionamiento institucional.

Por lo tanto, La administración educativa manifestada por Vela y Cáceres como se citó en Botero (2021) como un proceso social multifacético en el que los individuos participan en lo que les interesa, desarrollando y modificando actividades para satisfacer sus necesidades, intereses y expectativas de sus diferentes participantes, y mejorando constantemente los servicios que ofrece para ofrecer mejores resultados.

Como resultado, la gestión orientada a los procesos en las instituciones educativas sostiene Pons (2018) ayuda a mejorar continuamente los resultados que alcanza la organización al cumplir con sus objetivos, estrategia y planes para elevar la calidad del servicio educativo. Esto se logra monitoreando sistemáticamente su desempeño para asegurarse de que se cumpla con lo planeado estratégicamente.

### **2.2.2.1. Direccionalidad Institucional**

El procedimiento establece una guía que debe seguir la dirección de la institución educativa para alcanzar los objetivos acordados mutuamente. También ayuda a tomar decisiones basadas en la información, a asumir la responsabilidad de las tareas mediante el liderazgo pedagógico y a garantizar la calidad de la educación que reciben los alumnos y la sociedad. Así pues, podemos sostener que la administración educativa es una excelente gestión. Así lo manifiesta SAAVEDRA, (2018) "La planificación es un proceso fundamental para que cualquier organización funcione, puesto que ayuda a definir los propósitos a alcanzar y los métodos para lograrlos, además de evaluar lo que debe mejorarse (p. 17). Así pues, la planificación



orienta el conjunto de acciones a realizar, lo que facilita la toma de decisiones eficaces, oportunas y apropiadas para alcanzar las metas de la institución.

## **a. Diagnóstico situacional**

Esta acción dentro del proceso de la gestión educativa es importante para tomar decisiones para la mejora educativa, puesto que diagnóstico situacional nos permite saber la realidad institucional considerando las fortalezas con la que cuenta y las debilidades que se presentan para superarlas. Así lo considera, Vega-Cuza (2019) "Los diagnósticos situacionales con el propósito de gestión educativa implican una descripción general y detallada del contexto de la institución educativa y tienen por objetivo determinar las debilidades y amenazas reales, como identificar sus fortalezas y oportunidades para desarrollar" (p. 57).

Por tal razón, la institución educativa periódicamente de actualizar el diagnóstico situacional de la institución para evaluar si se están cumpliendo las metas propuestas con el fin de optimizar el aprendizaje.

## **b. Priorización de metas**

Considera Palau (2019) "Responden a las exigencias de la institución educativa y abordan los problemas que pueden generar más beneficios en términos de gestión educativa" (p. 107). Se cree que la institución educativa tiene preferencias claras y que sus líderes pedagógicos priorizan la gestión pedagógica sobre cualquier otra preferencia.

### **2.2.2.2. Desarrollo Pedagógico**

Manifiesta Quispe-Pareja (2020) Su administración se esfuerza por mejorar los aspectos pedagógicos del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de potenciar la eficacia de los profesores en el aula. (p. 10).



Por lo tanto, las instituciones educativas no solo deben gestionar los recursos y organizar los procesos, sino también fomentar el interés, el compromiso y la dedicación de toda la comunidad educativa. Solo así podrán crear una institución educativa de alta calidad que mejore el aprendizaje de los alumnos.

## **a. El fortalecimiento del desempeño docente**

Las exigencias de la práctica pedagógica cada vez son más exigentes por el avance de los recursos tecnológico y la información que se tiene, por ello, es imprescindible que los docentes puedan fortalecer su desempeño de una manera colegiada donde el equipo directivo brinde las condiciones. Cabrejos (2018) "En las entidades educativas, el perfeccionamiento, innovación o evolución de la labor pedagógica demanda a directores que se esfuercen por influir y motivar a los demás a modificar sus acciones, suposiciones y creencias, basándose en proyectos que reflejen los intereses de sus estudiantes". (p.3)

Por tanto; podemos indicar que, el fortalecimiento del desempeño docente es importante que se realice en las instituciones educativas encabezadas por los directivos para fomentar el desarrollo de las habilidades profesionales de los profesores, lo que aumentará las interacciones pedagógicas entre maestros y estudiantes. Así mismo, cabe indicar que el equipo directivo debe tener un nivel de preparación en el manejo curricular para poder compartir con los docentes.

## **b. Gestión de los aprendizajes**

En el proceso de aprendizaje tiene que ver las interacciones que realizan los docentes con el fin de asistir a los estudiantes de manera individual o grupal para lograr el propósito propuesto por el docente para que logren aprendizajes los estudiantes. Así lo indica Niño & Bahamonde (2019) "Es el proceso de interacción dinámica entre docentes y alumnos que satisface metas de aprendizaje centradas en



el fortalecimiento de competencias". (p. 25). Es así que, en el desarrollo de los aprendizajes el docente tiene que mediar, interactuar y retroalimentar a través de un proceso dinámico y que les permita a los estudiantes a reflexionar permanentemente de su aprendizaje.

### **2.2.2.3. Convivencia escolar**

Crear condiciones en las entidades educativas para una pertinente convivencia escolar es importante partir del buen trato entre todos sus miembros. Esta convivencia se debe efectivizar en un marco de tolerancia, empatía y respeto, que contribuirá al intercambio de ideas a lo largo del curso de una enseñanza eficaz. Los vínculos personales tienen un impacto directo en la calidad de la educación, el respeto mutuo y la tolerancia siendo éstos necesarios en el aprendizaje para unas relaciones personales respetuosas y tolerantes.

Por lo tanto; La coexistencia en las entidades educativas se fundamenta en los vínculos interpersonales de los integrantes de la escuela o colegio, donde cada uno posee obligaciones conjuntas. Así pues, la coexistencia en la escuela se fundamenta en el respeto recíproco, las diferencias individuales y una coexistencia armoniosa que promueve el crecimiento integral de los estudiantes.

Así mismo; Alfaro (2018) Para alcanzar una formación ciudadana completa en los alumnos, la convivencia escolar es fundamental (p. 3). Esto quiere decir que en todo espacio educativo se debe vivenciar una experiencia dinámica que involucre todos los miembros de la entidad educativa, a través de sus actitudes, acciones, decisiones y valores.

### **2.2.2.4. Soporte de Funcionamiento**

Se encarga de administrar recursos, bienes y servicios para apoyar el aprendizaje de alta calidad. Estos recursos deben ser implementados en el servicio



educativo de forma adecuada y eficiente para maximizar su utilización y asegurar el aumento de calidad del servicio educativo.

Ayudar a las instituciones educativas a funcionar sin problemas implica ayudarles en tareas como la gestión de los recursos humanos, el mantenimiento de las infraestructuras y los servicios esenciales, la supervisión de los activos y materiales educativos, y el control de los recursos financieros. Saavedra (2017). Según se indica, es imprescindible adoptar el enfoque más adecuado y proponer acciones que faciliten su avance de forma ordenada, eficaz y práctica.

### **a. Manejo de los recursos**

Garantizar que tanto los alumnos como el personal de la institución conserven registros actualizados para garantizar que los bienes, recursos y materiales educativos sean utilizados de forma responsable y adecuada. Así lo manifiesta Saavedra (2017) que, a través de la planificación, el monitoreo de ingresos y egresos, y la utilización eficaz de los medios financieros que la escuela produce.

### **b. Asignación de responsabilidades**

Las obligaciones que asumen cada integrante de la comunidad educativa están establecidas por normativas vigentes, sin embargo, es importante, que los actores educativos de acuerdo a compromisos asumen otras responsabilidades y ello contribuirá al logro de objetivos institucionales. Así lo indica Rivero (2020) "Es importante destacar a las personas, sus características y actitudes. Los factores que motivan y desmotivan el comportamiento de quienes toman las decisiones y también se exponen a tentaciones, sesgos cognitivos hacia el error y conflictos de intereses" (p. 58).

En consecuencia, es importante trabajar de manera participativa en la formulación de los perfiles y roles que va cumplir cada cargo para que se tenga



conocimiento de los debemos hacer a nivel institucional, por ello, el equipo directivo debe tener en cuenta y comunicar oportunamente las responsabilidades de cada cargo. Así lo manifiesta Ojeda (2018) "Es fundamental que el líder cuente con la información apropiada y los medios requeridos para mejorar el servicio brindado por el personal que interactúa con los estudiantes y sus familias". (p. 47)

### **2.2.2.5. Toma de decisiones oportunas**

Los directivos durante los procesos de la gestión educativa permanentemente están tomando decisiones por ello debe considerar la opción más adecuada que no genere riesgos para el desarrollo institucional. Según Pelekais (2018) El proceso de toma de decisiones consiste en elegir una opción sobre otras, ejerciendo la libertad de elegir entre un conjunto de alternativas disponibles., dado que cualquier decisión implica tomar una determinación. En estas situaciones, la decisión es estratégica pero esencialmente ética, debido a la carga de la obligación. Según su rol en la institución educativa, un director asume una mayor responsabilidad al tomar decisiones respecto a otro profesor (p. 71).

## **2.3. Marco conceptual**

- **LIDERAZGO**

El liderazgo se refiere al conjunto de competencias que un líder posee para impactar en cómo las personas o un equipo de trabajo se comportan y se sienten, incentivando que trabajen con entusiasmo para alcanzar sus metas. Además, hace referencia a la habilidad de asignar responsabilidades, asumir la iniciativa, administrar, reunir, fomentar, estimular, inspirar y analizar un proyecto de forma eficiente y efectiva, ya sea en el ámbito personal, gerencial o institucional.



- **DIRECTIVO**

Persona que dirige o coordina la organización, institución o bien una parte de ella, como un departamento o un equipo de trabajo, y tiene la capacidad, virtud o eficiencia para dirigir o liderar algo.

- **PROCESOS**

Un proceso es un conjunto de pasos que se realizan en un orden predeterminado con un objetivo final en mente.

- **GESTIÓN**

Se refiere a la manera en que una organización emplea sus recursos económicos, humanos y materiales para potenciar el rendimiento de sus escuelas e instituciones educativas mediante el uso de técnicas, herramientas y saberes. Es una forma de administración, puesto que busca percibir el proceso educativo como un conjunto organizado y sistémico.

Así mismo, la gestión puede describirse como una disciplina, procedimiento y táctica que actúa en el sistema educativo para optimizar sus diferentes etapas y fomentar la inclusión de los diferentes elementos que constituyen el acto de enseñanza (estudiantes, docentes y comunidad). Así pues, la administración genera una comunidad educativa que comparte conocimientos, se retroalimenta y supera los desafíos educativos convencionales, como el abandono escolar y el rendimiento deficiente.

- **EDUCATIVA**

Asegurar que los alumnos adquieran la mejor formación posible en las escuelas es una tarea difícil. La consecución de una buena gestión escolar es de los principales desafíos para cualquier institución educativa, ya que se requiere un sistema multidisciplinario que fomente el trabajo en equipo para formar alumnos con



una visión crítica, global y capaz de afrontar las dificultades sociales de la era del conocimiento.

- **PROCESOS DE GESTIÓN**

La eficiencia, la adaptabilidad y la eficacia son los tres pilares sobre los que se sustenta el estudio de la optimización de procesos.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

El trabajo actual se enfoca en la investigación cuantitativa, ya que se obtuvieron resultados estadísticos.

#### 3.2. Método aplicado en la investigación

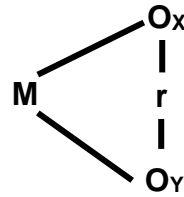
La investigación corresponde al método inductivo, con un diseño no experimental.

#### 3.3. Tipo de investigación

Dado que explica los hechos observables y examina la conexión entre los factores de liderazgo directivo y los procedimientos de gestión educativa, el tipo de investigación es equivalente a la investigación fundamental. Así mismo, las variables, se observan y se describen tal como se presentan en el contexto.

#### 3.4. Diseño de investigación

Dado que no se modificó ninguna de las variables y que el estudio siguió un diseño correlacional, que se describe a continuación, es equivalente a una investigación no experimental.



Dónde:

M : Muestra

$O_{x,y}$  : Observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas

r : Posible relación existente entre las variables en una misma muestra

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

El personal directivo, los maestros de educación inicial, primaria y secundaria, así como los trabajadores administrativos del I.E. N° 56006 Gaona Cisneros, en la región de Sicuani, conforman la población del estudio.; el cual se distribuye de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución poblacional de los directivos, docente y administrativo de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la I.E. N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani*

DESCRIPCIÓN	f	%
Personal directivo	2	4.76
Personal docente del nivel inicial	3	7.14
Personal docente del nivel Primaria	16	38.10
Personal docente del nivel Secundaria	14	33.33
Auxiliar de Educación - Inicial	1	2.38
Auxiliar de Educación -Secundaria	1	2.38
Docente AIP Primaria y Secundaria	2	4.76
Personal administrativo	3	7.14
Total	42	100.00

**Nota:** Distribución poblacional según CAP de la I.E. 2022



**3.5.2. Muestra**

La cantidad de la muestra es de 38 sujetos; siendo el método de elección de la muestra de carácter probabilístico, aplicando la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N \times 400}{N + 399}$$

$$n = \frac{42 \times 400}{42 + 399}$$

$$n = \frac{16\,800}{441}$$

$$n = 38.1$$

**Dónde:**

N : Población

n : Muestra

**Tabla 2**

*Distribución muestral de directivos, docentes y administrativos de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la I.E N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani*

DESCRIPCIÓN	f	%
Personal directivo	1	2.63
Personal docente del nivel inicial	3	7.89
Personal docente del nivel Primaria	16	42.11
Personal docente del nivel Secundaria	14	36.84
Auxiliar de Educación – Inicial	1	2.63
Auxiliar de Educación -Secundaria	1	2.63
Docente AIP Primaria y Secundaria	1	2.63
Personal administrativo	1	2.63
Total	38	100.00

**Nota.** Distribución muestral Elaboración propia – 2022



## 3.6. Técnica e instrumentos de recolección de información

### 3.6.1. Técnicas de la investigación

La técnica empleada para cada una de las variables fue la encuesta, que permitió obtener datos de la muestra escogida directamente en el estudio para que pudieran responder con la máxima exactitud.

### 3.6.2. Instrumentos de la investigación

Este estudio utilizó el cuestionario como herramienta de investigación, ya que nos ha facilitado que los participantes de manera objetiva y espontánea respondan a cada ítem. De igual forma; el instrumento tomó en cuenta 16 ítems de respuesta cerrada, repartidos en 8 ítems para la variable 1. Liderazgo directivo y 8 ítems para la variable 2 Los procesos de gestión educativa. Cada ítem presentó tres opciones y una valoración de:

- Siempre (3 puntos)
- A veces (2 puntos)
- Nunca (1 punto).

## 3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

### 3.7.1. Validación de los instrumentos

La validación del instrumento es a través de la evaluación de Juicio de experto, por la Dra. Sandra Fernández Macedo docente de la escuela de posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

### 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

La técnica empleada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, los cuales fueron correctamente validados por el juicios de expertos. Así mismo; para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable 1: Liderazgo directivo, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado es:



Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 8790813	08

La confiabilidad del instrumento para la variable 1 arrojó que tiene 87.91%, de confiabilidad realizado el análisis de la consistencia del cuestionario por consiguiente su índice es ALTA.

Así mismo para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable 2 y realizando la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo lo siguiente:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 9341516	08

La confiabilidad del instrumento para la variable 2, arrojó el 93.41516%, de confiabilidad realizado el análisis de la consistencia del cuestionario por consiguiente su índice es ALTA.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

**Tabla 3**

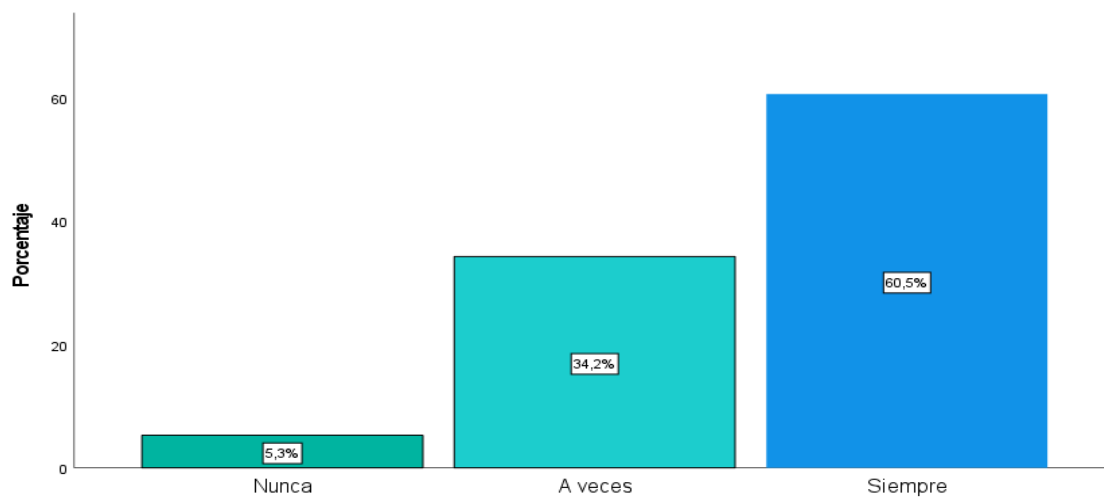
*El equipo directivo propone propuestas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa*

Fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa	f	%
a. Nunca	2	5,3
b. A veces	13	34,2
c. Siempre	23	60,5
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

### Figura 1

*Fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo propone propuestas a fin de fortalecer los procesos de la gestión educativa en la IE Gaona Cisneros (2023)

Según la tabla 1, de los 38 profesores encuestados, que constituyen el 100 % de la muestra, 23 profesores, es decir, el 60,53 % del total, afirman que el equipo directivo sugiere constantemente métodos para mejorar los procedimientos de gestión. Trece educadores más, es decir, el 34,21 %, afirman que los directivos sugieren de hecho formas de mejorar los procedimientos de gestión de vez en cuando, mientras que solo dos educadores, es decir, el 5,26 %, afirman que esto nunca ocurre.

En consecuencia, la mayoría de los profesores que participaron en la encuesta consideran que la dirección del centro demuestra liderazgo pedagógico, ya que sugieren estrategias para potenciar los procesos de administración educativa que guían la dirección institucional mediante la elaboración de planes institucionales. De igual forma, sugieren estrategias para el fortalecimiento pedagógico y la organización de la institución para respaldar el funcionamiento de la institución educativa.

**Tabla 4**

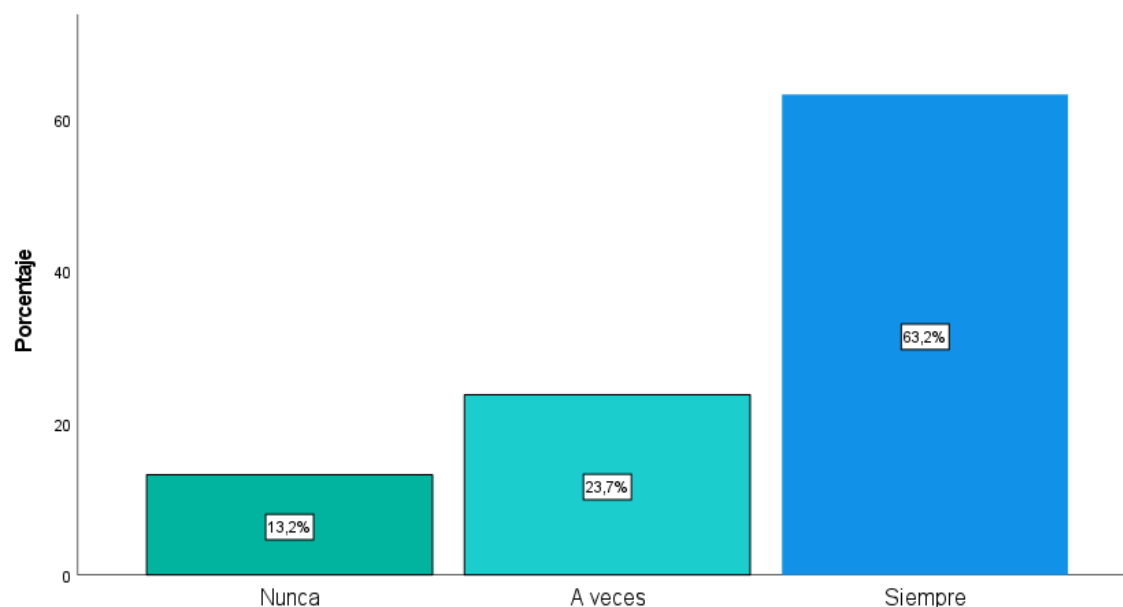
*El equipo directivo favorece el cambio continuo para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la I.E.*

<b>El equipo directivo favorece el cambio continuo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	5	13,2
b. A veces	9	23,7
c. Siempre	24	63,2
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 2**

*El equipo directivo favorece el cambio continuo*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo favorece el cambio continuo en la IE Gaona Cisneros (2023)



De los 38 educadores que participaron en la encuesta (que representan el 100 % de la muestra total), 24 educadores (o el 63,16 % del total) han afirmado que el liderazgo apoya de manera constante la mejora continua de los procesos a través del cambio. Esta información se muestra en la Tabla 2. El equipo directivo a veces favorece el cambio continuo para mejorar los procedimientos de gestión institucional, según otro grupo de nueve instructores (23,68 %). Finalmente 5 docentes que representa el 13.16% indican que nunca el equipo directivo favorece al cambio continuo de la institución educativa.

Por consiguiente, los miembros de la I.E. N° 56006 Gaona Cisneros del distrito de Sicuani, consideran que el liderazgo directivo favorece al cambio continuo lo cual les permite el fortalecimiento de la planificación estratégica, la orientación pedagógica y el manejo de los recursos.

### Tabla 5

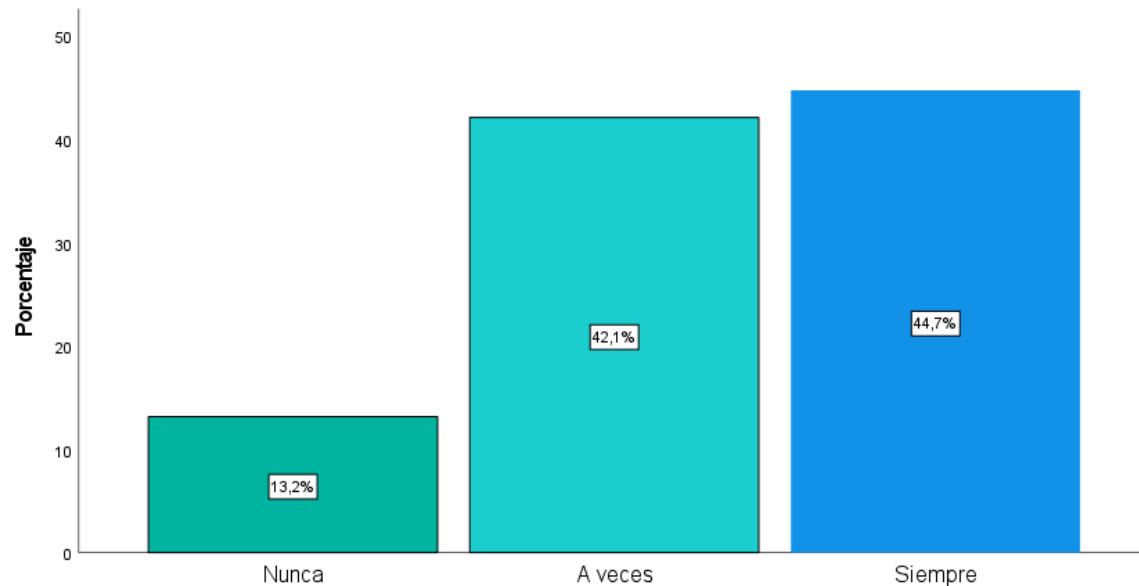
*El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional para el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico en la I.E.*

<b>El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	5	13,2
b. A veces	16	42,1
c. Siempre	17	44,7
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

### Figura 3

*El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo promueve estrategias a fin de mejorar la formación profesional en la IE Gaona Cisneros (2023)



En Tabla 3, se observa, que de 38 docentes encuestados que representan el 100.0% de la muestra, 17 docentes que representan el 63.16% de la muestra; indican, que siempre el equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional. Otro grupo de 16 docentes que representan el 42.11% manifiestan que a veces los directivos promueven estrategias para la formación profesional y 5 docentes que representa el 13.16% indican que nunca se promueven estrategias para la formación profesional.

Por lo tanto; los resultados se puede evidenciar que los docentes encuestados que se ubican en a veces y nunca consideran que el equipo directivo no implementa estrategias para promover la formación profesional a nivel institucional que coadyuve a la mejora de los aprendizajes. En tal sentido; el equipo directivo debe implementar de estrategias participativas como jornadas de reflexión, grupos de interaprendizaje y hacer uso adecuado del tiempo destinado para el trabajo colegiados con el fin de fortalecer las competencias profesionales del docente.

### Tabla 6

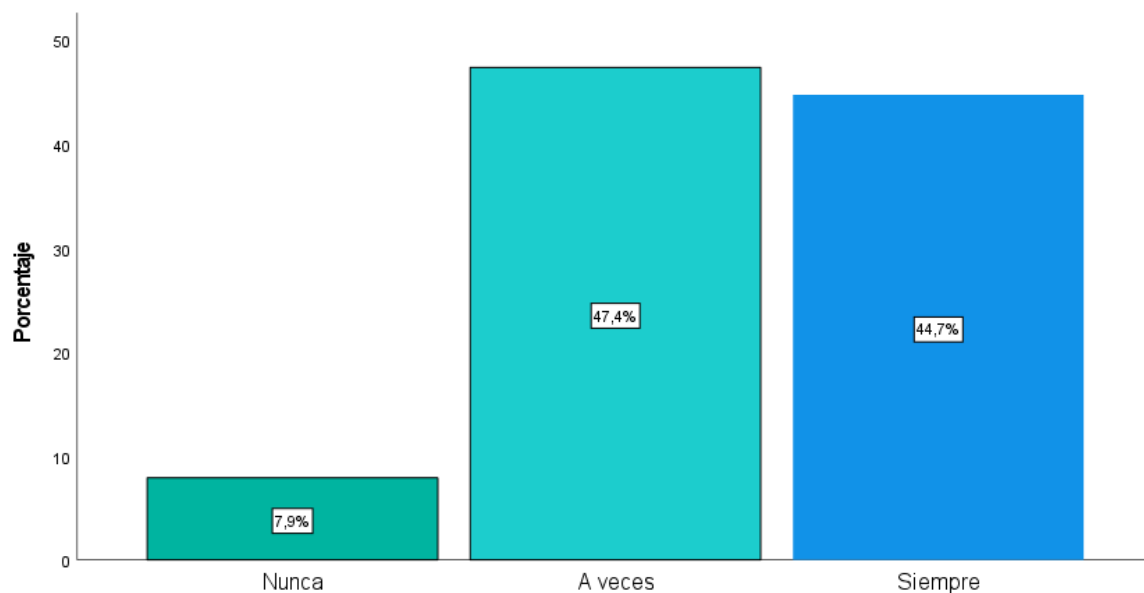
*El equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento del proceso del desarrollo pedagógico de la I.E.*

Estrategias para el monitorear y brindar acompañamiento pedagógico	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	18	47,4
c. Siempre	17	44,7
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

### Figura 4

*Estrategias para el monitorear y brindar acompañamiento pedagógico*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en la IE Gaona Cisneros (2023)



En Tabla 4, se observa, que de 38 docentes encuestados que representan el 100.0% de la muestra, 18 docentes que representan el 42.11% manifiestan que a veces los directivos implementan estrategias para monitorear y acompañar pedagógicamente a los docentes. Otro grupo de 17 docentes indican que siempre el equipo directivo implementan estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico que representan el 63.16% de la muestra y 3 docentes que representa el 7.89% nunca el equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico.

A partir de los resultados de la encuesta la mayoría de los docentes que se ubican en las alternativas a veces y nunca perciben que el equipo directivo no implementa estrategias pertinentes para el monitoreo y acompañamiento pedagógico lo cual limita el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico institucional. En consecuencia, los directivos deben implementar estrategias innovadoras con el propósito de fortalecer los procesos de gestión del desarrollo pedagógico. También podemos indicar que otro grupo de docentes manifiestan que siempre son monitoreados y acompañados pedagógicamente y ven esta estrategia como una oportunidad para fortalecer sus competencias profesionales y mejorar su práctica pedagógica.

**Tabla 7**

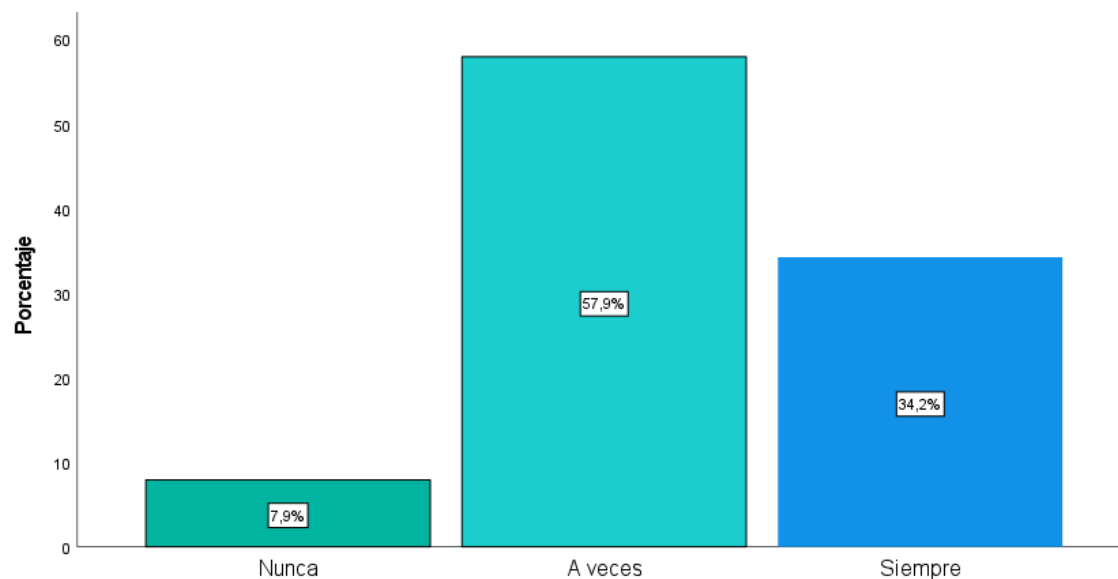
*El equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional*

Estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	22	57,9
c. Siempre	13	34,2
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 5**

*Estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional en la IE Gaona Cisneros (2023)



En Tabla 5, se observa, que de 38 docentes encuestados que representan el 100.0% de la muestra, 22 docentes que representan el 57.89% manifiestan que a veces los directivos implementan estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional. Otro grupo de 13 docentes indican que siempre el equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional que representan el 63.16% de la muestra y 3 docentes que representa el 7.89% indican que nunca el equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional.

Los hallazgos obtenidos en este ítem, muestran que el equipo directivo muestra limitaciones para implementar estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional, puesto que; Es una condición necesaria para que sus miembros desarrollen interacciones interpersonales suficientes, que son necesarias para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución, la mejora del aprendizaje y la confianza que debe de haber entre sus miembros, ello será posible con un liderazgo directivo que desarrolle confianza y respeto.

**Tabla 8**

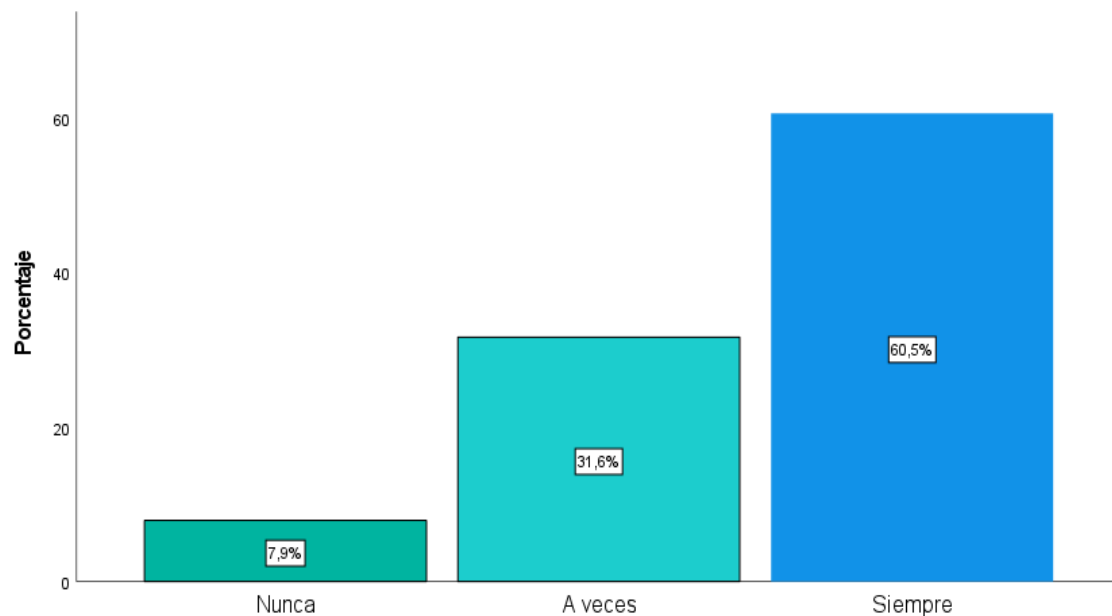
*El equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes*

Fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	12	31,6
c. Siempre	23	60,5
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 6**

*Fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes en la IE Gaona Cisneros (2023)



En la Tabla 6, se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.0% de la muestra, 23 docentes indican que siempre el equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes que representan el 60.53% de la muestra. Otro grupo de 12 docentes que representan el 31.58% manifiestan que a veces los directivos implementan estrategias o espacios para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes y 3 docentes que representa el 7.89% indican que nunca el equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes.

Como consecuencia, queda claro que la administración está haciendo un esfuerzo por ayudar al profesorado y al alumnado a regular mejor sus emociones, lo que a su vez refuerza su confianza.

**Tabla 9**

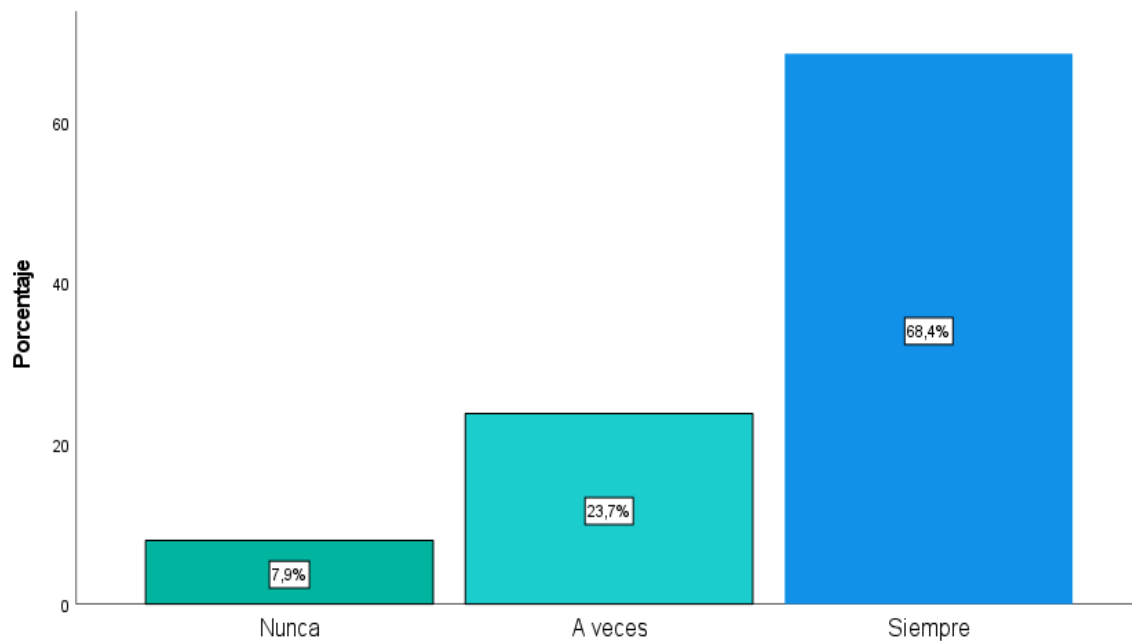
*El equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo*

Habilidades de los docentes para organizar las comisiones de trabajo	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	9	23,7
c. Siempre	26	68,4
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 7**

*Habilidades de los docentes para organizar las comisiones de trabajo*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo considera las habilidades de los docentes para organizar las comisiones de trabajo en la IE Gaona Cisneros (2023)



De los 38 educadores que participaron en la encuesta (que representan el 100 % de la muestra total), 26 educadores (o el 68,42 %) afirmaron que, al formar los comités de trabajo, el equipo directivo siempre tiene en cuenta la experiencia de los educadores. Esta información se muestra en la tabla 7. Otro grupo de 9 docentes que representan el 23.68% manifiestan que a veces los directivos toman en cuenta las habilidades de los docentes para organizar comisiones de trabajo y solamente 3 docentes que representa el 7.89% indican que nunca el equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo.

Los docentes de la Institución Educativa N.º 56006 Gaona Cisneros consideran que sus habilidades son valoradas por el equipo directivo. Esto se refleja en su percepción sobre la organización de los comités de trabajo y la realización de otras tareas colaborativas. El objetivo es mejorar los procesos de gestión mediante el desarrollo de herramientas de gestión, la planificación pedagógica y la gestión de recursos como materiales, finanzas y entornos.

**Tabla 10**

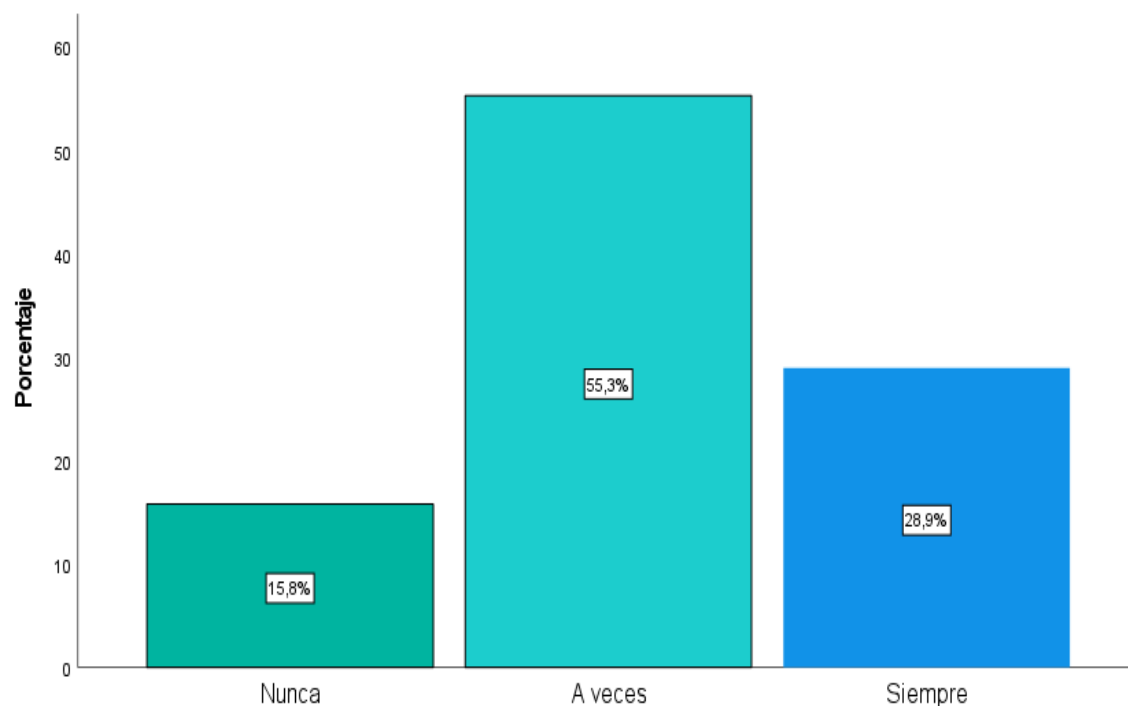
*El equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa*

Promueve proyectos de innovación para la gestión educativa	f	%
a. Nunca	6	15,8
b. A veces	21	55,3
c. Siempre	11	28,9
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 8**

*Promueve proyectos de innovación para la gestión educativa*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa en la IE Gaona Cisneros (2023)



En la Tabla 8, se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.0% de la muestra, 21 docentes que representan el 55.26% manifiestan que a veces los directivos promueven proyectos de innovación para la gestión educativa. Otro grupo de 11 docentes que representan el 28.95% de la muestra indican que siempre el equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa y 6 docentes que representa el 15.79% indican que nunca el equipo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa.

Como resultado de este ítem se tiene que la mayor parte de docentes encuestados consideran que el equipo directivo no impulsa proyectos de innovación para hacer diferente la gestión educativa a nivel institucional; Teniendo presente que las instituciones educativas deben ejercer la innovación de manera sistemática, sistematizando las experiencias pedagógicas y de gestión de su personal, lo cual repercutiría en nuevas prácticas más atractivas para los estudiantes de los tres niveles educativos que atiende la institución educativa.

**Tabla 11**

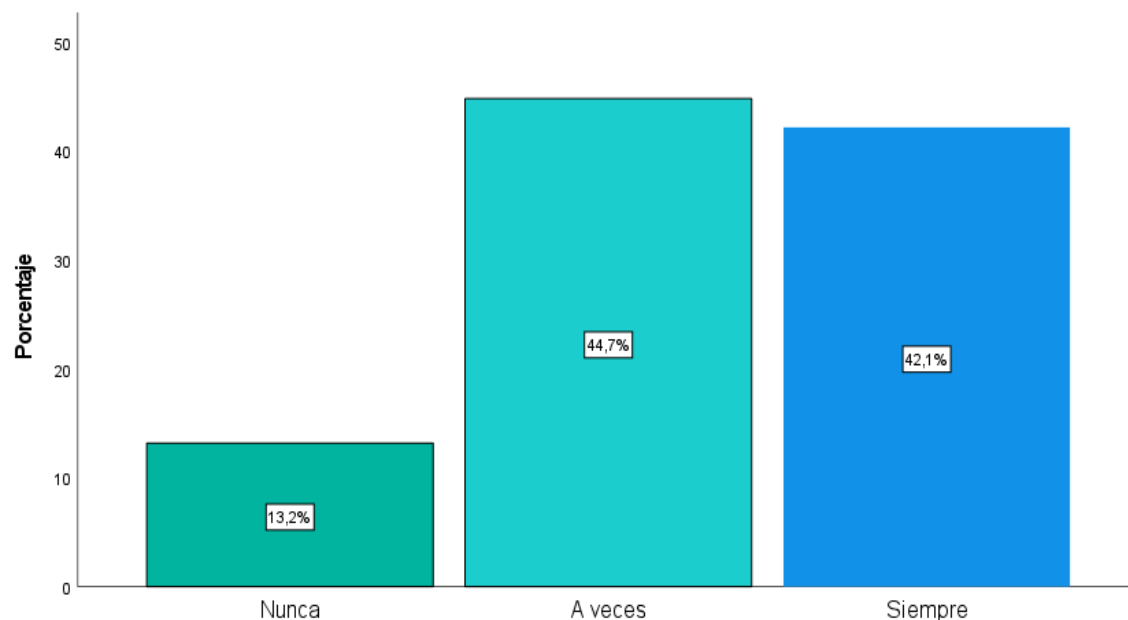
*El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa*

<b>Actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	5	13,2
b. A veces	17	44,7
c. Siempre	16	42,1
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 9**

*Actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional en la IE Gaona Cisneros (2023)



En la Tabla N° 9 se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.00% de la muestra; 17 docentes que representan el 44.74% de la muestra manifiesta que a veces el equipo directivo actualiza el diagnostico institucional, pedagógico y de soporte. 16 educadores que representan el 42.11% manifiestan que siempre el equipo directivo actualiza el diagnostico institucional, pedagógico y de soporte. 5 docentes que representan el 13.16% de la muestra indican que nunca el equipo directivo actualiza el diagnostico institucional, pedagógico y de soporte.

Como resultado de este ítem los docentes consideran que son limitados los espacios para elaborar y reformular el diagnostico institucional en los aspectos pedagógico, institucional y administrativo; que responda a las necesidades de la realidad institucional y a partir de ello se pueda impulsar la formulación de planes de mejora, proyectos innovadores y una adecuada planificación curricular que atienda la diversidad de estudiantes de la institución educativa.

**Tabla 12**

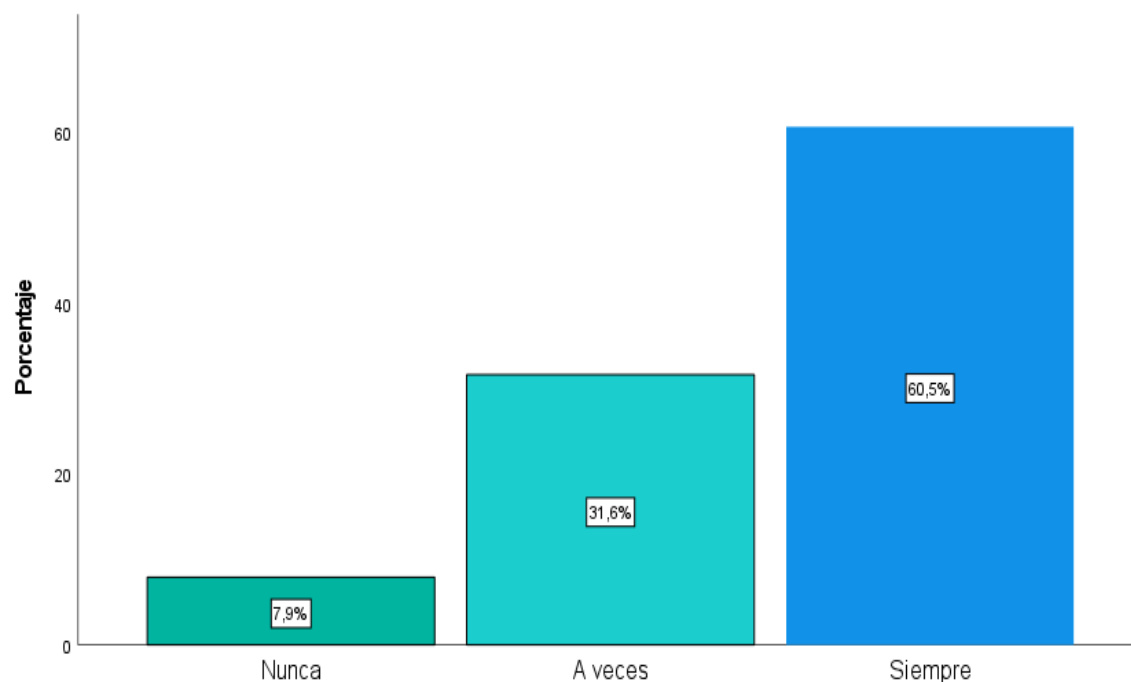
*El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento)*

Logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	12	31,6
c. Siempre	23	60,5
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 10**

*Logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo orienta al logro de metas para fortalecer los procesos de la gestión educativa en la IE Gaona Cisneros (2023)



De los 38 educadores encuestados (el 100 % del total), 23 (el 60,53 %) afirmaron que orientan constantemente a sus alumnos hacia resultados de aprendizaje que mejoran la gestión de la enseñanza (Tabla 10). Doce educadores (31,58 % del total) afirmaron que la administración a veces proporciona orientación en forma de objetivos destinados a mejorar la administración escolar. El equipo directivo nunca orienta a los tres instructores (que representan el 7,89 % de la muestra) hacia el logro de objetivos para desarrollar procedimientos de gestión educativa.

Al analizar este punto, parece que la mayoría de los profesores encuestados piensan que el liderazgo del equipo directivo permite establecer objetivos para mejorar la gestión educativa en los procesos de planificación estratégica de las herramientas de gestión. Esto, a su vez, permite evaluar de forma continua el progreso de los objetivos. También es importante establecer metas en el proceso pedagógico lo cual permitirá mejorar los logros de aprendizaje a través de una adecuada convivencia y trabajo en equipo.

**Tabla 13**

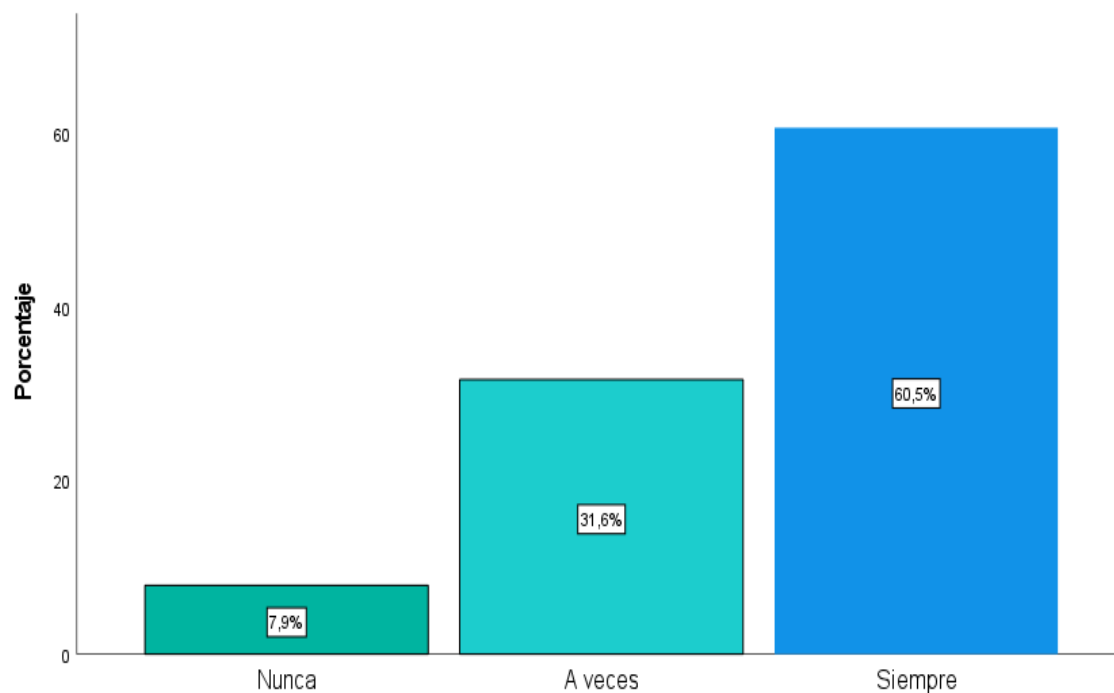
*El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa*

Promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	12	31,6
c. Siempre	23	60,5
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 11**

*Promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo promueve espacios a fin de fortalecer el desempeño docente en la IE Gaona Cisneros (2023)



En el Tabla N° 11 se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.00% de la muestra; 23 docentes que representan el 60.53% manifiestan que siempre el equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente. 12 docentes que representan el 31.58% de la muestra manifiesta que a veces equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente. 3 docentes que representan el 7.89% de la muestra indican que nunca equipo directivo promueve espacios para la mejora del desempeño docente

La mayoría de los educadores de la Institución Educativa N.º 56006 Gaona Cisneros coinciden en que un liderazgo eficaz en el aula ayuda a los educadores a crecer profesionalmente, ya que fomenta un entorno en el que los administradores y los profesores pueden colaborar en oportunidades de desarrollo profesional y compartir las mejores prácticas.

**Tabla 14**

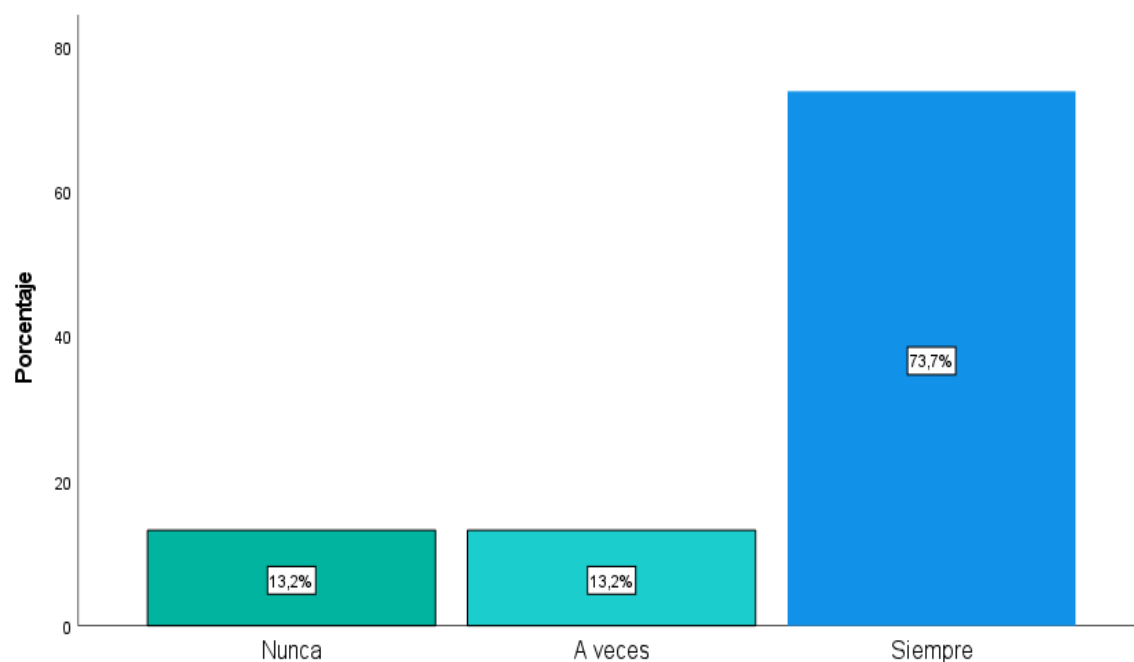
*El equipo directivo, orienta a los docentes en la gestión de los aprendizajes*

Orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes	f	%
a. Nunca	5	13,2
b. A veces	5	13,2
c. Siempre	28	73,7
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 12**

*Orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo promueve orienta al docente para la gestión del aprendizaje en la IE Gaona Cisneros (2023)



De los 38 educadores encuestados (el 100 % del total), 28 (el 73,68 %) afirmaron que la administración les ofrece constantemente asesoramiento sobre la gestión del aprendizaje (Tabla 12). Según cinco educadores (el 13,16 % de la muestra), el personal directivo ofrece en ocasiones asesoramiento a los profesores sobre la gestión del aprendizaje. Cinco educadores, es decir, el 13,16 % del total, afirmaron que nunca habían recibido ninguna instrucción sobre la gestión del aprendizaje por parte de la administración.

En resumen, la mayoría de los educadores opinan que el liderazgo administrativo les permite ayudar a sus compañeros en la gestión del aprendizaje de los alumnos a través de actividades como la preparación de las clases, la mediación en el aprendizaje de los alumnos y la evaluación de su progreso.

**Tabla 15**

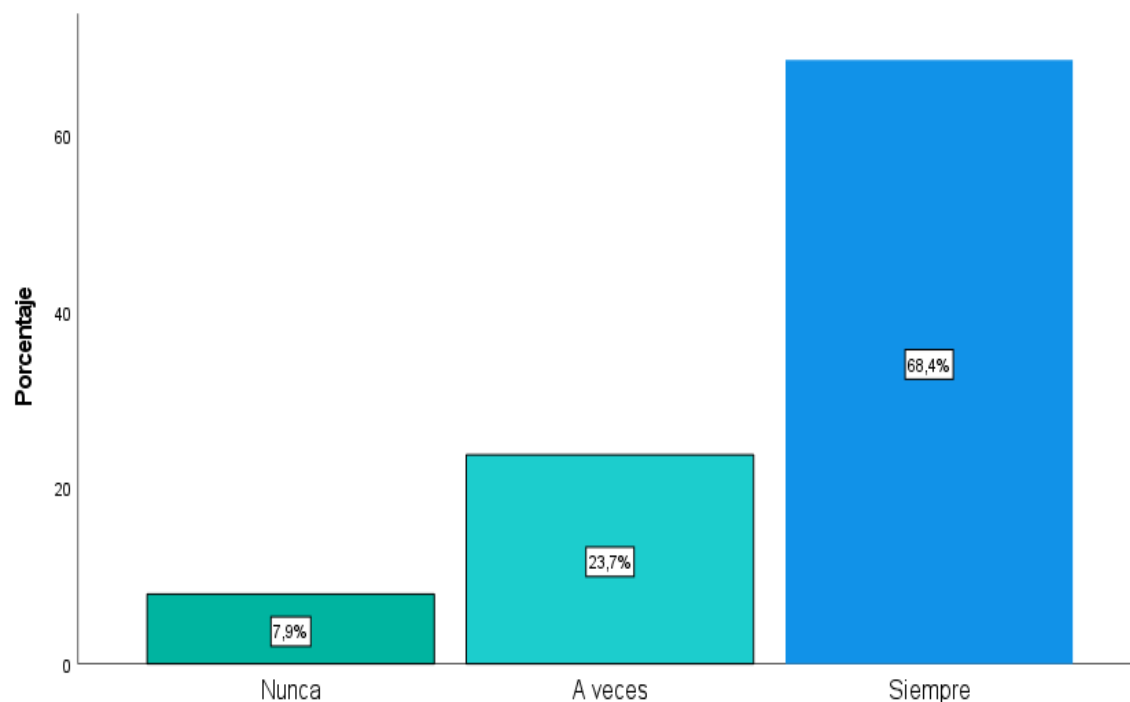
*Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa*

<b>Las relaciones interpersonales favorecen la convivencia escolar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	9	23,7
c. Siempre	26	68,4
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 13**

*Las relaciones interpersonales favorecen la convivencia escolar*



**Nota.** La figura muestra si las relaciones interpersonales de los integrantes de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar en la IE Gaona Cisneros (2023)



Según la tabla 13, de los 38 educadores encuestados (el 100 % del total), 26 (el 68,42 %) afirmaron que las relaciones armoniosas entre los alumnos y el personal docente son un componente esencial de un clima escolar armonioso. En cuanto a las interacciones interpersonales, nueve educadores (el 23,68 % del total) afirman que nunca fomentan la convivencia escolar. Según cinco educadores (el 13,16 % del total), las interacciones interpersonales pueden fomentar la cooperación escolar en ocasiones.

Las opiniones favorables de los profesores sobre los efectos de las interacciones interpersonales en la convivencia escolar, la administración de la educación, el rendimiento de los alumnos y la satisfacción laboral coinciden con este punto de vista.

**Tabla 16**

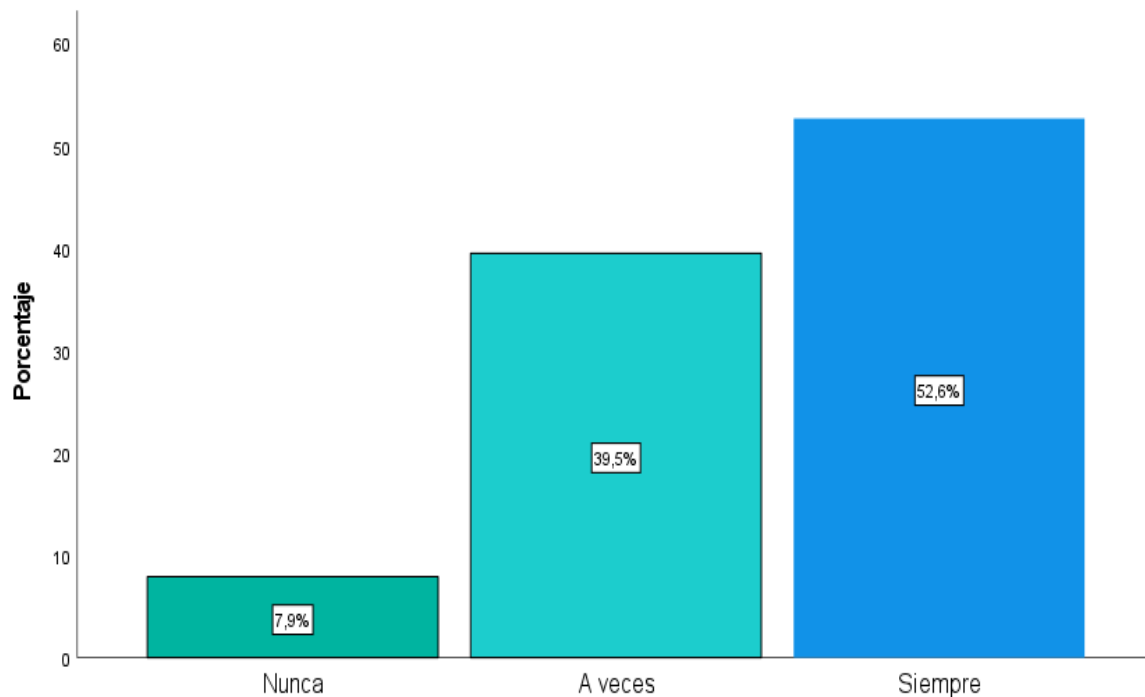
*La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativos*

<b>La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	15	39,5
c. Siempre	20	52,6
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 14**

*La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas*



**Nota.** La figura muestra si la convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativos en la IE Gaona Cisneros (2023)



En el Tabla N° 14 se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.00% de la muestra; 20 docentes que representan el 52.63% manifiestan que siempre la convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo. 15 docentes que representan el 39.47% de la muestra manifiesta que a veces la convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo. 3 docentes que representan el 7.89% de la muestra indican que nunca la convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo.

En consecuencia, la mayoría de los educadores opinan que la convivencia armoniosa en el aula allana el camino para el mantenimiento de relaciones saludables entre todas las partes interesadas en la educación, caracterizadas por el respeto mutuo y la tolerancia hacia las diferentes perspectivas. Como resultado, el personal escolar estará mejor preparado para hacer frente a los retos que se presenten y participar en diversas actividades que mejoren la calidad de la educación impartida.

**Tabla 17**

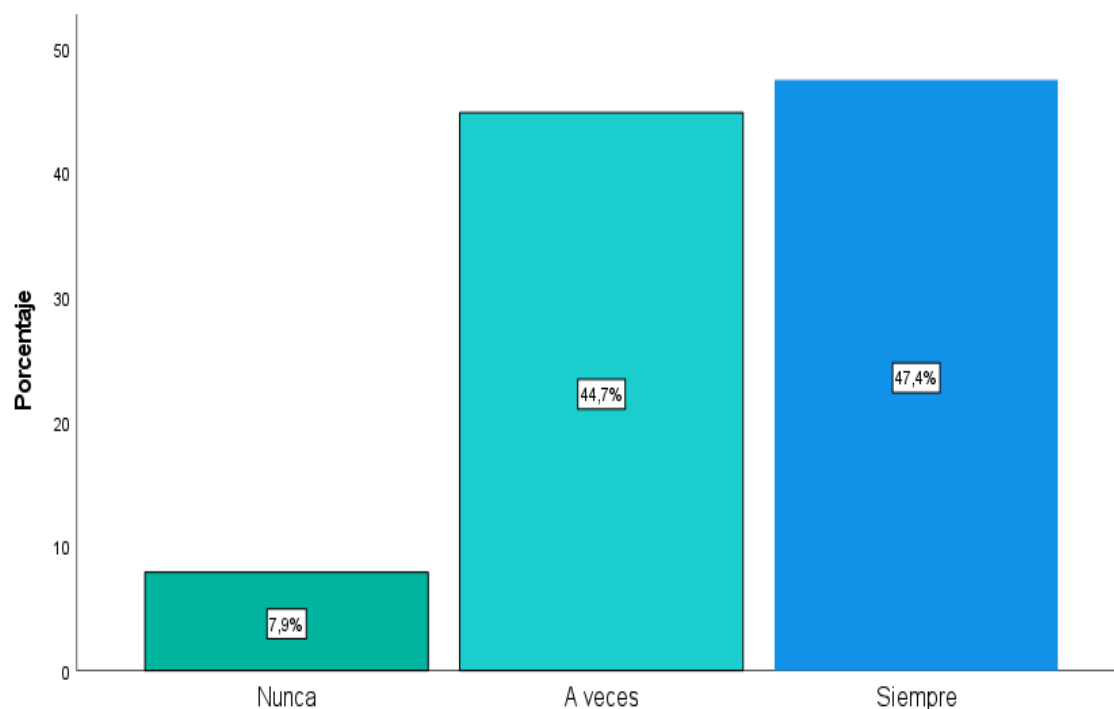
*El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa*

Se asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros	f	%
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	17	44,7
c. Siempre	18	47,4
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 15**

*La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas*



**Nota.** La figura muestra si el equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los integrantes de la comunidad educativa en la IE Gaona Cisneros (2023)



De los 38 educadores encuestados (el 100 % del total), 18 (el 47,37 %) afirmaron que los miembros de la comunidad escolar siempre reciben tareas que se ajustan a sus capacidades, según la tabla n.º 15. Un total de diecisiete educadores (el 44,74 %) han informado de que, en ocasiones, el equipo directivo ha delegado tareas en función de la experiencia de cada miembro de la comunidad escolar. Tres educadores (el 7,89 % del total) han informado de que la administración nunca tiene en cuenta las fortalezas individuales de los miembros del personal a la hora de delegar tareas.

Por lo tanto, se puede afirmar que la mayoría de los educadores opinan que no se asignan tareas adecuadas a las habilidades de los miembros de la comunidad escolar. Para lograr un liderazgo eficaz y adecuado en los procesos de gestión educativa, es necesario definir y mejorar los criterios de asignación de funciones a los miembros de la institución educativa.

**Tabla 18**

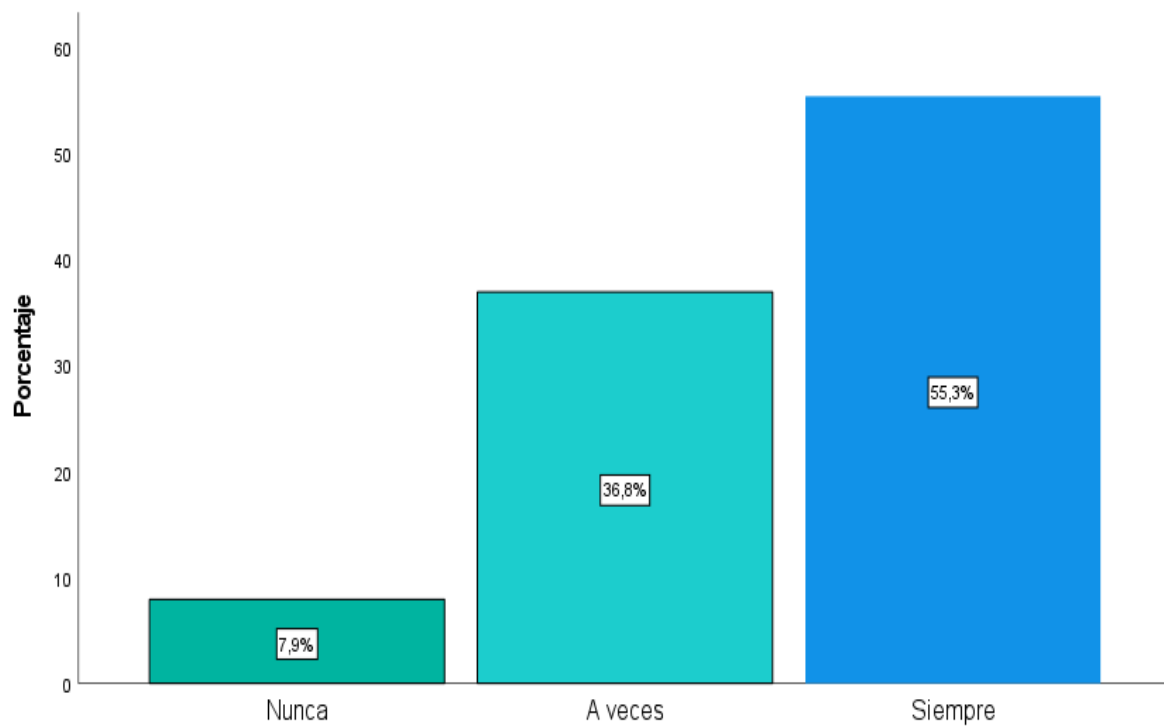
*La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas*

<b>La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Nunca	3	7,9
b. A veces	14	36,8
c. Siempre	21	55,3
Total	38	100,0

**Nota.** Datos tomados del cuestionario aplicado a docentes de la IE Gaona Cisneros (2023)

**Figura 16**

*La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales*



**Nota.** La figura muestra si la toma de decisiones es conforme a las necesidades institucionales y oportunas en la IE Gaona Cisneros (2023)



En el Tabla N° 16 se observa que de 38 docentes encuestados que representan el 100.00% de la muestra; 21 docentes que representan el 55.26% manifiestan que siempre la toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas. 14 docentes que representan el 36.84% indica que a veces la toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas. 3 docentes que representan el 7.89% de la muestra indican que nunca la toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas.

Por lo tanto; podemos decir, que la toma de decisiones en la Institución Educativa N° 56006 Gaona Cisneros están dadas de acuerdo a las necesidades institucionales; puesto que, su impacto tendrá una repercusión favorable que conllevará a una adecuada práctica de liderazgo del equipo directivo y a una adecuada gestión educativa en cada uno de sus procesos.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la I.E. N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la I.E. N° 56006 - Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 19**

*Contraste de hipótesis general*

			Liderazgo directivo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Correlación	1,000	,865**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	38	38
	Gestión educativa	Correlación	,865**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	38	38

*Nota.* Elaboración propia

Existe una fuerte asociación positiva entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, como lo demuestra el valor de correlación de Spearman de 0,865 que figura en la tabla 17. Podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), ya que también se ha obtenido un valor p de  $0,000 < 0,05$ .



**Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación significativa entre el logro de metas institucionales con los procesos de gestión en la Institución Educativa N° 56006 - Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre el logro de metas institucionales con los procesos de gestión en la Institución Educativa N° 56006 - Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 20**

*Contraste de hipótesis específica 1*

			Logro de metas institucionales	Gestión educativa
Rho de Spearman	Logro de metas institucionales	Correlación	1,000	,764**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	38	38
	Gestión educativa	Correlación	,764**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	38	38

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 18 revela que existe una fuerte asociación positiva entre la gestión educativa y la consecución de los objetivos institucionales, con un valor de correlación de Spearman de 0,764. Podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), ya que también se ha obtenido un valor p de  $0,000 < 0,05$ .



**Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación significativa entre el fortalecimiento de la formación profesional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre el fortalecimiento de la formación profesional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 21**

*Contraste de hipótesis específica 2*

			Formación profesional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Formación profesional	Correlación	1,000	,652**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	38	38
	Gestión educativa	Correlación	,652**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	38	38

*Nota.* Elaboración propia

La formación profesional y la gestión educativa están correlacionadas de forma ligeramente positiva (coeficiente de correlación de Spearman: 0,652, tabla 19). Podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), ya que también se ha obtenido un valor p de  $0,000 < 0,05$ .



**Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación significativa entre el buen clima institucional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre el buen clima institucional con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 22**

*Contraste de hipótesis específica 3*

		Clima institucional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	Correlación	,728**
		Sig. bilateral	,000
		N	38
	Gestión educativa	Correlación	,728**
		Sig. bilateral	,000
		N	38

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 20 revela que existe una asociación algo favorable entre la gestión educativa y el ambiente institucional, con un valor de correlación de Spearman de 0,728. Podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), ya que también se ha obtenido un valor p de  $0,000 < 0,05$ .

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 23**

*Contraste de hipótesis específica 4*

			Gestión de los recursos humanos	Gestión educativa
Rho de Spearman	Gestión de los recursos humanos	Correlación	1,000	,711**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	38	38
	Gestión educativa	Correlación	,711**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	38	38

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 21 revela que existe una asociación algo favorable entre la gestión educativa y la gestión de los recursos humanos, con un valor de correlación de Spearman de 0,711. Podemos rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), ya que también se ha obtenido un valor p de  $0,000 < 0,05$ .



**Prueba de hipótesis específica 5**

Ho: No existe relación significativa entre la innovación pedagógica con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

Ha: Existe relación significativa entre la innovación pedagógica con los procesos de gestión educativa en la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros del distrito de Sicuani.

**Tabla 24**

*Contraste de hipótesis específica 5*

			Innovación pedagógica	Gestión educativa
Rho de Spearman	Innovación pedagógica	Correlación	1,000	,621**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	38	38
	Gestión educativa	Correlación	,621**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	38	38

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 22, muestra un coeficiente de correlación de Spearman = 0.621, indica relación positiva moderada entre innovación pedagógica y gestión educativa, así como se halló un p de  $0.000 < a 0.05$ , rechazando la Ho y aceptando la Ha.



### 4.3. Discusión de los resultados

De acuerdo a la información presentada, se corrobora la relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la institución educativa N° 56006 Gaona Cisneros Sicuani; es decir, que el liderazgo que proponen los directivos permitirá establecer un trabajo colaborativo donde los miembros de la institución se sentir que tienen voz en las decisiones que les afectan, lo que mejora su aprendizaje y ayuda a la escuela a alcanzar sus objetivos, lo que en última instancia conduce a unos servicios de mayor calidad.

Estos resultados concuerdan con el trabajo realizado por Gutiérrez y Gonzales (2015) quien considera que las escuelas pueden influir en los niveles de convivencia mediante la promoción de actividades artísticas y culturales y el fomento del trabajo en equipo. Por lo tanto, en la tabla n.º 5 se pueden ver los educadores de la escuela que participaron en esta investigación consideran que es importante que los directivos implementen estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional lo cual permitirá realizar de mejor manera el trabajo colaborativo de los docentes. Rivas (2020) indica que el liderazgo del director es esencial para que los docentes se involucren y se comprometan con los procesos de cambio e innovación; esta premisa guarda relación con lo que manifiestan los docentes de la institución en la tabla N° 2 y 10 sobre la importancia de los directivos para favorecer el cambio continuo sobre la intensión visionaria institucional en los aspectos de direccionalidad, practica pedagógica y el uso de los recursos institucionales. Cervantes (2012) sugiere que una visión común, la colaboración y el liderazgo compartido son las tácticas más importantes para construir una comunidad productiva y obtener resultados deseables, por tanto, esta conclusión guarda relación con las aspiraciones de los docentes encuestados que consideran en las tablas N° 1 y 9 que es importante promover



espacios de trabajo colaborativo donde los docentes con su participación internalicen la visión institucional. Carrasco (2002) indica que la formación profesional está directamente relacionada con la gestión institucional; es así que los docentes de la Institución Educativa N° 56006 – Gaona Cisneros de Sicuani, consideran que influye significativamente en la mejora en la gestión de los aprendizajes. Portugal (2018) manifiesta que el liderazgo del director es importante para orientar una institución la cual debe ser participativa y democrática donde los docentes sean tomados en cuenta en la gestión educativa. En la tabla N° 15, los docentes encuestados consideran que el equipo directivo debe asignar responsabilidades a los integrantes de los diferentes comités de trabajo de acuerdo a sus competencias. Valenzuela (2028) confirma que existe relación entre liderazgo directivo y calidad de servicio educativo ello guarda relación con lo manifestado con los docentes participantes de la experiencia con los resultados de la tabla N° 3 y 11 que es una necesidad el fortalecimiento de las competencias profesionales para que de esta manera se pueda tener mejores resultados en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Alcaraz (2019) Consideran que los estilos autocráticos de los directivos han contribuido a la falta de visión y orientación en muchas organizaciones en los últimos años. Además, creen que existe una correlación entre un mejor liderazgo administrativo y un mejor rendimiento del profesorado. Las tablas 4 y 12 muestran la importancia de vigilar y respaldar las prácticas del profesorado, ya que esto repercute en la calidad del servicio de la escuela.



## CONCLUSIONES

**Primera:** El valor rho de Spearman de 0,865 respalda la conclusión de que existe una fuerte asociación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, lo que concuerda con el objetivo general propuesto. Esto significa que la relación es del 86,5 % y  $p = 0,000 < 0,05$ . Esto sugiere que existe una relación significativa, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto nos permite afirmar que la mejora de la gestión educativa en la I.E. N.º 56006 Gaona Cisneros, en el distrito de Sicuani, será consecuencia de la mejora del liderazgo gerencial entre los gestores educativos.

**Segunda:** Según el objetivo específico 1 que se ha propuesto se determina que existe relación positiva alta entre logro de metas institucionales y gestión educativa, se sustenta con la estadística de rho Spearman 0.764; Esto indica que  $p = 0,000 < 0,05$  y nuestra proporción es del 74,4 %. Esto sugiere que la asociación es sustancial, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Esto nos permite afirmar que una mejor administración educativa en la I.E. N.º 56006 Gaona Cisneros, en el distrito de Sicuani, surgirá de la fijación adecuada de los objetivos institucionales.

**Tercera:** Según el objetivo específico 2 propuesto se determina que existe relación positiva moderada entre la mejora de la formación profesional y gestión educativa, El valor rho de Spearman de 0,652, que indica que nuestra asociación es del 65,2 % y  $p = 0,000 < 0,05$ , lo respalda. Esto sugiere que la asociación es sustancial, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, sería factible mejorar considerablemente la administración educativa en el IE N° 56006 Gaona Cisneros, en la zona de Sicuani, mediante la mejora de la formación profesional.



**Cuarta:** Según el objetivo específico 3 propuesto se determina que existe relación positiva alta entre clima institucional y gestión educativa, El valor rho de Spearman de 0,728, que indica que nuestra asociación es del 72,8 % y  $p = 0,000 < 0,05$ , lo respalda. Esto sugiere que existe una asociación sustancial, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, que sostiene que la gestión educativa de la institución educativa puede mejorarse significativamente con un entorno institucional adecuado. 56006 N.º Gaona Cisneros, del distrito de Sicuani.

**Quinta:** Según el objetivo específico 4 propuesto se determina que existe relación positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la gestión educativa, El valor rho de Spearman de 0,711, que indica que nuestra asociación es del 71,1 % y  $p = 0,000 < 0,05$ , lo respalda. Esto sugiere que la asociación es sustancial, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, sería factible mejorar considerablemente la administración educativa en el IE N.º 56006 Gaona Cisneros, en la zona de Sicuani, mejorando la gestión de los recursos humanos y asignando a los empleados en función de sus talentos.

**Sexta:** Según el objetivo específico 5 propuesto se determina que existe relación positiva alta entre la innovación pedagógica y la gestión educativa, El valor rho de Spearman de 0,621, que indica que tenemos una asociación del 62,1 %, y  $p = 0,000 < 0,05$ , lo respalda. Esto sugiere que la asociación es sustancial, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, la administración educativa en el IE N.º 56006 Gaona Cisneros en la zona de Sicuani puede mejorarse considerablemente potenciando la innovación pedagógica.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Al Ministerio de Educación nos permite indicar que deben implementar eventos de formación para los directivos de las instituciones educativas para mejorar el liderazgo directivo para obtener como resultado un mejoramiento en la gestión educativa.

**Segunda:** A las Gerencias Regionales de Educación realizar periódicamente jornadas de reflexión que permite establecer metas que respondan a la realidad institucional y que permitan obtener resultados para mejorar en la gestión educativa.

**Tercera:** A jefes y/o directores de gestión pedagógica de la las Unidades de Gestión Educativa Local; mejorar la formación profesional organizando espacios de reflexión y conformar comunidades educativas para mejorar de manera considerable la gestión educativa de las instituciones educativas.

**Cuarta:** A los directivos mejorar los niveles de comunicación a nivel institucional para establecer un adecuado clima institucional, se podrá mejorar de manera considerable la gestión educativa en las instituciones educativas.

**Quinta:** A los directivos organizar al personal de acuerdo a los perfiles de cada uno de ellos en las diferentes comisiones para mejorar la gestión de recursos humanos, ello podrá mejorar de manera considerable la gestión educativa en las instituciones educativas.

**Sexta:** A los directivos desarrollar proyectos innovadores con los docentes ello conllevara a la mejora de la innovación pedagógica, lo cual; permitirá la mejora de manera considerable la gestión educativa en las instituciones educativas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCARRAZ MUNARES, V. (2023). Tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA – ANDAHUAYLAS 2023. *UNSAAC*, pp. 116.
- ALFARO PAREDES, D. (12 de mayo de 2018). D.S. N° 004-2018-MINEDU "LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR, LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES". Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".
- ÁLVAREZ, H. (2018). *MANUAL DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PASANTÍAS EDUCATIVAS*. Buenos Aires - Argentina: Artes Gráficas Integradas.
- ARANGO CHONTA, J. C. (2018). *ELABORACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA EN ESCUELAS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA SUPERIOR DEL ESTADO DE VERACRUZ*. Veracruz - México: Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior.
- BOLIVAR, A. (2018). APRENDER A LIDERAR LÍDERES. COMPETENCIAS PARA UN LIDERAZGO DIRECTIVO QUE PROMUEVA EL LIDERAZGO DOCENTE. *EDUCAR*, vol. 47, núm. 2, pp. 253-275.
- BOTERO, e. (2021). PROCESO VITAL EN LA GESTIÓN EDUCATIVA: HERRAMIENTA DE ALTA CALIDAD HACIA LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVII, núm. 2, Pág 1 - 12.
- CABREJOS, ". (2019). EL LÍDER TRANSFORMACIONAL COMO APOYO EN LA GESTIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, vol. 3, núm. 2, pp. 1-7.



- CARRASCO DÍAZ, S. (2016). Tesis: GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNSAAC. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- CASTRO, S., FLORES, F., CORNEJO, C., & CASTRO, M. (2019). COMPETENCIA DE LIDERAZGO QUE MOVILIZAN DOCENTES EN PUESTOS DIRECTIVOS ESCOLARES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS DE LA V REGIÓN DE CHILE. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 2, pp. 1-18.
- CEJAS, A. (2019). *Scielo bolivia*. Obtenido de <http://scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>
- CERVANTES HIDALGO, Z. (2019). Tesis: LIDERAZGO DE LA DIRECTORA EXITOSA: EL CASO DE UNA DIRECTORA DE NIVEL PRIMARIA EN NAYARIT. *Universidad Tecnologica de Monterrey - Mexico*, pp. 179.
- COMPAÑA GARCÍA, J. R. (2018). EL DIRECTIVO Y LA EVALUACIÓN EXTERNA E INTERNA COMO ELEMENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)* vol. XLVIII, núm. 1, 2018, pp. 143-170.
- CUEVAS LÓPEZ, M., DÍAZ ROSAS, F., & HIDALGO HERNÁNDEZ, V. (25 de junio de 2018). *REVISTA DE CURRÍCULUM Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev122COL3.pdf>
- DE LULLA, C. (SETIEMBRE de 2019). *1er. EMNARIO TALLER SOBRE PERFIL DOCENTE Y ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN*. Obtenido de <http://www.oei.es/historico/cayetano.htm>



DE PELEKAIS, e. a. (2018). Toma de decisiones fundamentada en la gestión ética universitaria. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, vol. 10, núm. 1, pp. 61-91.

FERNÁNDEZ BATANERO, J. M. (2019). *Perfiles Educativos*. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0185269813718476?token=D3B971973F17B0BFFBC8135D5C55C81E0C3F08A87CF524C4A57D60CF90416DEDD45CB3323D7B790FB5692082EC375E26&originRegion=us-east-1&originCreation=20221002214658>

GRAFFE, G. J. (2022). *Scielo Revista Pedagógica*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext)

GUTIÉRREZ ROJAS, N., & GONZÁLES MONTAÑO, I. (2018). TESIS: ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA TRANSFORMAR LA CONVIVENCIA EN EL COLEGIO EDUARDO UMAÑA LUNA DE LA LOCALIDAD OCTAVA DE KENNEDY. Bogota, Colombia: Universidad Libre Facultad de Ciencias de la Educación.

HORN, A., & MARFÁN, J. (Julio-Diciembre de 2019). *RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO ESCOLAR: VOL. 9, Nº 2*. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/16/112>

HUARIPATA PANDO, L. (2018). Tesis: LOS PROCESOS DE GESTIÓN Y LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FOYER DE CHARITÉ. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.



- LÓPEZ LEIVA, V. (JULIO-DICIEMBRE de 2018). *PSICOPERSPECTIVAS Individuo y Sociedad* VOL. 9, Nº 2. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/135/121>
- MÁRQUEZ, J., & DÍAZ, J. (2018). FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO POR COMPETENCIAS. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 6, núm. 1, pp. 85-105.
- MINEDU. (2018). JORNADA DE REFLEXIÓN. *EVALUACIÓN CENSAL DE ESTUDIANTES*, pp. 1-12.
- MINEDU. (s.f). *GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE MONITOREO*. Lima - Perú: Ministerio de Educación Perú.
- MINEDU. (s.f). *MANUAL PARA LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE - GIA*. Lima - Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- NIÑO CORREA, M. J., & BAHAMONDE QUINTEROS, S. I. (2019). *PLANIFICACIÓN, MEDIACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA*. LIMA - PERÚ: MINEDU.
- OJEDA VILLAGÓMEZ, R. (2018). TOMA DE DECISIONES EN LA ASIGNACIÓN DE PERSONAL A HORARIOS DE TRABAJO EMPLEANDO PROGRAMACIÓN LINEAL: EL CASO DE UNA EMPRESA DE ATENCIÓN TELEFÓNICA EN MÉXICO. *Investigación Administrativa*, núm. 115, pp. 41-54.
- PALAU, e. (2019). Priorización de problemas en las agendas legislativas autonómicas: instituciones y preferencias políticas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 6, pp. 105-130.



- PERÉ, N. (2017). APUNTES PARA ANALIZAR LA RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN, TIC Y FORMACIÓN PEDAGÓGICO DIDÁCTICA. *Praxis & Saber*, vol. 8, núm. 16, pp.-1 - 15.
- PONS MURGUÍA, ". (2018). METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PROCESOS EN LA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOD. *Sistemas & Telemática*, vol. 11, núm. 26, pp. 47-58.
- PORTUGAL VERA, Y. S. (2018). Tesis: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA UN EFICIENTE DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREQUIPA. Arequipa, Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- QUISPE-PAREJA, M. (2020). LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE. *Investigación Valdizana*, vol. 14, núm. 1, pp. 7-14.
- RAMIREZ VILLENA, A. (2019). tESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y TOMA DE DECISIONES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE, DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, PROVINCIA DE CUSCO AÑO 2019. *UNSAAC*, pp. 2022.
- RIVERAS LEÓN, J. C. (Noviembre de 2020). LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA ORIENTADA A LA INNOVACIÓN DE LAS ESCUELAS. Bellaterra, Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- RIVERO ORTEGA, R. (2020). Quien la hace ¿la paga? Servidores públicos y responsabilidad personal. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, vol. 7, núm. 1, pp. 53-66.
- ROMERO, C. (2021). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7744498>



- SAAVEDRA CHANDUVÍ, J. (2018). *PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO*. Lima - Perú: Industria Gráfica MACOLE S.R.L.
- SAAVEDRA, J. (2018). *PLANIFICACIÓN ESCOLAR La toma de decisiones informadas*. Lima - Perú: MINEDU.
- SARAVIA, L. M. (21 de noviembre de 2018). *LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE COMO FORMACIÓN CONTINUA*. Obtenido de <http://foroeducativo.org/author/laravia/page/2/>
- ULLOA, e. (2019). PROBLEMAS DE GESTIÓN ASOCIADOS AL LIDERAZGO COMO FUNCIÓN DIRECTIVA. *Estudios Pedagógicos*, vol. XXXVIII, núm. 1, pp. 121-129.
- VALENZUELA ZEA, W. (2018). Tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD DE SERVICIOS EDUCATIVOS DEL CENTRO DE ESTUDIOS PREUNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2018. *UNSAAC*, pp. 137.
- VEGA-CUZA, I. (2019). BASES CONCEPTUALES DE UNA METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL CON FINES DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES. *Ciencia en su PC*, núm. 4, pp. 45-60.

V



# ANEXOS



- Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI

Table with 7 columns: PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS, TIPO DE INVESTIGACIÓN, VARIABLES E INDICADORES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, POBLACIÓN Y MUESTRA. It details the research methodology and objectives for the study on leadership and educational management processes.



### - Base de datos

	D1		D2		D3		D4	D5	D1		D2		D3		D4	D5
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
12	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3
13	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
18	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
22	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
24	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
26	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
29	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
30	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
31	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
32	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2
36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
38	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2

	V1						V2
	V1	D1				D2	V2
21	6	5	5	3	2	2	22
21	5	6	4	3	3	3	22
24	6	6	6	3	3	3	23
23	6	6	5	3	3	3	24
13	2	3	4	2	2	2	15
17	5	4	4	2	2	2	16
20	5	5	5	3	2	2	22
18	5	4	5	2	2	2	20
23	6	6	5	3	3	3	22
24	6	6	6	3	3	3	24
21	4	5	6	3	3	3	20
16	4	4	5	2	1	1	20
18	6	4	4	3	1	1	16
20	6	4	5	3	2	2	23
23	6	6	6	3	2	2	24
24	6	6	6	3	3	3	24
20	6	6	4	2	2	2	18
17	4	4	6	2	1	1	20
24	6	6	6	3	3	3	23
22	6	5	6	3	2	2	24
19	4	5	5	3	2	2	19
10	4	2	2	1	1	1	8
20	6	4	5	3	2	2	23
10	4	2	2	1	1	1	8
19	4	5	5	3	2	2	19
20	6	4	5	3	2	2	23
10	4	2	2	1	1	1	8
19	4	5	5	3	2	2	19
19	4	5	5	3	2	2	19
20	6	4	5	3	2	2	23
21	6	5	5	3	2	2	22
21	5	6	4	3	3	3	22
24	6	6	6	3	3	3	23
23	6	6	5	3	3	3	24
13	2	3	4	2	2	2	15
17	5	4	4	2	2	2	16
20	5	5	5	3	2	2	22
18	5	4	5	2	2	2	20



- Instrumentos de la investigación

# ENCUESTA

Estimado (a) profesor (a),

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para ello le solicitamos responder a cada uno de los ítems con toda sinceridad, puesto que; los resultados permitirán hacer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta acerca del **liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la institución educativa N° 56006 Gaona Cisneros Sicuani**.

**INDICACIONES.** - Marque con una equis (X), la respuesta que cree conveniente teniendo en cuenta las siguientes valoraciones

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

## I. Sobre el liderazgo directivo:

1. El equipo directivo propone propuestas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
2. El equipo directivo favorece el cambio continuo para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
3. El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional para el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico en la institución educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
4. El equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento del proceso del desarrollo pedagógico de la institución educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
5. El equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
6. El equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
7. El equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
8. El equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces



c. Siempre

## I. Sobre los procesos de la gestión educativa

1. El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
2. El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
3. El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa.
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
4. El equipo directivo orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
5. Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
6. La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
7. El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre
8. La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas:
  - a. Nunca
  - b. A veces
  - c. Siempre

*Gracias*



- Fichas de Validez del instrumento



FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI

I. REFERENCIA

1.1. Experto : Dra. Ingrid Lij Quispe Ticona

1.2. Especialidad : \_\_\_\_\_

1.3. Cargo Actual : Docente

1.4. Grado Académico : Doctor en Educación

Excelente	Buena	Regular	Reformular
4	3	2	1

TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Variables	Categoría	Ítem	Juicio de experto				N° Ítem	Observaciones
			4	3	2	1		
Liderazgo directivo	Orienta al logro de metas	El equipo directivo propone propuestas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				1	
		El equipo directivo favorece el cambio continuo para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				2	
	Formación profesional	El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional para el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico en la institución educativa		X			3	
		El equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento del proceso del desarrollo pedagógico de la institución educativa		X			4	
	Clima Institucional	El equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional	X				5	
		El equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes	X				6	
	La gestión de los recursos humanos	El equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo	X				7	
	La Innovación pedagógica	El equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa	X				8	



Variables	Categoría	Ítem	Juicio de experto				N° ítem	Observaciones
			4	3	2	1		
Procesos de gestión educativa	Direccionalidad Institucional	El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa		X			9	
		El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				10	
	Desarrollo Pedagógico	El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa	X				11	
		El equipo directivo orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes	X				12	
	Convivencia escolar	Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa		X			13	
		La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo	X				14	
	Soporte de Funcionamiento	El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa	X				15	
	Toma de decisiones oportunas	La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas	X				16	

Coficiente de valoración porcentual C= 100%

II. Recomendaciones

III. Resolución

- A) Aprobado (C ≥ 75%)
- B) Desaprobado (C < 75%)

Sicuaní, 18 de agosto del 2023

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ"

*Dra. Ingrid Liz Quispe Ticona*  
DOCENTE



## FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LOS PROCESOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56006 GAONA CISNEROS DEL DISTRITO DE SICUANI**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto : Sandra Fernández Macedo
- 1.2. Especialidad : Ciencias de la Salud
- 1.3. Cargo Actual : \_\_\_\_\_
- 1.4. Grado Académico : Magister

<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Reformular</b>
4	3	2	1

**TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS**

Variables	Categoría	Ítem	Juicio de experto				N° Ítem	Observaciones
			4	3	2	1		
<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Orienta al logro de metas</b>	El equipo directivo propone propuestas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				1	
		El equipo directivo favorece el cambio continuo para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				2	
	<b>Formación profesional</b>	El equipo directivo promueve estrategias para la formación profesional para el fortalecimiento del proceso de desarrollo pedagógico en la institución educativa	X				3	
		El equipo directivo implementa estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento del proceso del desarrollo pedagógico de la institución educativa		X			4	
	<b>Clima Institucional</b>	El equipo directivo implementa estrategias o espacios para fortalecer el clima institucional	X				5	
		El equipo directivo implementa estrategias para fortalecer el control de las emociones de los docentes y estudiantes	X				6	
	<b>La gestión de los recursos humanos</b>	El equipo directivo toma en cuenta las habilidades de los docentes para organizar las comisiones trabajo	X				7	
	<b>La Innovación pedagógica</b>	El equipo directivo promueve proyectos de innovación para la gestión educativa	X				8	



Variables	Categoría	Ítem	Juicio de experto				N° ítem	Observaciones
			4	3	2	1		
Procesos de gestión educativa	Direccionalidad Institucional	El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa	X				9	
		El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa		X			10	
	Desarrollo Pedagógico	El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa	X				11	
		El equipo directivo orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes	X				12	
	Convivencia escolar	Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa	X				13	
		La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo	X				14	
	Soporte de Funcionamiento	El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa	X				15	
	Toma de decisiones oportunas	La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas	X				16	

**Coefficiente de valoración porcentual C= 100%**

### II. Recomendaciones

### III. Resolución

A) Aprobado (C ≥ 75%)

B) Desaprobado (C < 75%)

Sicuani, 18 de agosto del 2023

Universidad Andina Néstor Céspedes Veldaquez

*Sandra Fernández Macedo*  
Sandra Fernández Macedo  
Dra. Ciencias de la Salud  
Mg. Administración



Variables	pedagógica		innovación para la gestión educativa				N° Ítem	Observaciones
	Categoría	Ítem	Juicio de experto					
			4	3	2	1		
Procesos de gestión educativa	2.1. Direccionalidad Institucional	El equipo directivo actualiza el diagnóstico institucional, pedagógico y de soporte al funcionamiento de la gestión educativa	X				9	
		El equipo directivo orienta al logro de metas para el fortalecimiento de los procesos de la gestión educativa (direccionalidad institucional, desarrollo pedagógico, soporte del funcionamiento) de la institución educativa	X				10	
	2.2. Desarrollo Pedagógico	El equipo directivo promueve espacios para el fortalecimiento del desempeño docente en la institución educativa	X				11	
		El equipo directivo orienta a los docentes para la gestión de los aprendizajes	X				12	
	2.3. Convivencia escolar	Las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa favorecen la convivencia escolar para la gestión educativa	X				13	
		La convivencia escolar a nivel institucional mantiene las relaciones adecuadas entre los actores educativo	X				14	
	2.4. Soporte de Funcionamiento	El equipo directivo asigna responsabilidades de acuerdo a sus competencias a los miembros de la comunidad educativa	X				15	
	2.5. Toma de decisiones oportunas	La toma de decisiones es de acuerdo a las necesidades institucionales y oportunas	X				16	

**Coefficiente de valoración porcentual C= 100%**

## II. Recomendaciones

### III. Resolución

A) Aprobado (C ≥ 75%)

B) Desaprobado (C < 75%)

Sicuani, 18 de agosto del 2023

Universidad Andina Néstor Céspedes Velásquez

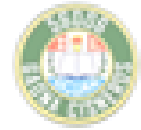
*Sandra Fernández Macedo*  
 Sandra Fernández Macedo  
 Dra. Ciencias de la Salud  
 Mg. Administración



- Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos



**IE 56006 GAONA CISNEROS SICUANI**  
**INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA**



## **CONSTANCIA**

***El director de la Institución Educativa N° 56006  
"Gaona Cisneros" – Sicuani que suscribe:***

**Hace Constar Que:**

***El señor Wilfredo José Pérez Almonte, ha  
aplicado el instrumento de investigación del trabajo intitulado  
"Liderazgo directivo y los procesos de gestión educativa en la institución  
educativa N° 56006 Gaona Cisneros Sicuani, a partir del 11 al 18 de  
septiembre del año en curso.***

***Se otorga la presente a solicitud del interesado  
para los trámites correspondientes.***

***Sicuani, 18 de octubre del 2023***

***Wilfredo José Pérez Almonte***  
Director







Cuadro de Asignación del Personal Primaria



Informe de Plazas

UGEL CANCHIS

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 56006 GAONA CISNEROS

Código Modular I.E. : 0201509

Gestión : ESTATAL
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO
Zona : URBANA

DIRECTIVO

Table with 7 columns: Código Plaza, Cod.Mod, Apellidos y Nombres, Situación, Descripción del Cargo, Estado, Tipo, C.R., J.L., Leyenda

DIRECTIVO : 2

DOCENTE

Table with 10 columns: Código Plaza, Cod.Mod, Apellidos y Nombres, Situación, Descripción del Cargo, Estado, Tipo, C.R., J.L., Leyenda



### Informe de Plazas

UGEL CANCHIS

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Primaria

Institución Educativa : 56006 GAONA CISNEROS

Código Modular I.E. : 0201509

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANA

#### DOCENTE

Código Plaza	Cod.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
428291210317	1024659051	CHILICO AMA, JUAN	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	REUB. X BAC. BOB. 141004 UGELC
428291210312	1024659553	MAMANI HUANCACHOCQUE, ESTANISLAO	NOMBRADO	PROFESOR - AP	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA. Remisión N° 4265-2019 UGEL CANCHIS

DOCENTE : 24

#### AUXILIAR

Código Plaza	Cod.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
428291210319	1042946741	PAUCAR HANGCO, LIDIA	CONTRATADO	TRABAJADOR DE SERVIDIO	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	NOTACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TAMB. BECERRA, SATURNINO. Remisión N° 2205-2015 UGELC.
428291210314	1024654300	CUMPA CONCHIGALLA, FROILAN	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVIDIO	ACTIVO	ORGANICA	TD	40	ASCENSO DE FLORES ASLLA, NEMESIO. Remisión N° 0118-2008

AUXILIAR : 2

Total en I.E. : 26



Informe de Plazas

UGEL CANCHIS

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : 56006 GAONA CISNEROS

Código Modular I.E. : 1393560

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANA

DIRECTIVO

Código Plaza	Cod. Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
08E1V01632096	10246595993	PEREZ ALMONTE, WILFREDO JOSE	ENCARGADO	SUB-DIRECTOR I.E.	ACTIVO	EVENTUAL	4	40	RENUNCIA DE DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. DE ARIAS ALFARO, ELVA, R.D. N° 0003-2019 UGEL-CANCHIS (18-03-2021)

DIRECTIVO : 1

DOCENTE

Código Plaza	Cod. Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
08E1V0163333		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO N° 016-2019-001-EDUC-UPPE-UPPE (2013/2019)
08E1V01707899		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO N° 153-2017-AMNEDUC-UPPE-UPPE
08E1V01707899		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO N° 153-2017-AMNEDUC-UPPE-UPPE
08E1V01812510		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	1	30	OFICIO Nro. 0089-2018-MINEDUC-UPPE-UPPE (03.227-2018-EF)
421211212318	1024378458	HUMANI SINGH, WILFREDO	NOMBRADO	PROFESOR - AP	ACTIVO	ORGANICA	2	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA: Reubicación N° 4865-2019 UGEL CANCHIS
431201212314		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	CESE POR LIMITE DE EDAD DE CONCORDANCIA AFANICIO, COSMAR FELIX, Reubicación N° 1036-2019 UGEL-CANCHIS
434271214319		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REUBICACION DE PLAZA VACANTE: Reubicación N° 3865-2019 UGEL CANCHIS
435201216319	1024716387	TORRESICO ALARCON, RONAL	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REUBICACION DE PLAZA VACANTE: Reubicación N° 3865-2019 UGEL CANCHIS
435201216319		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	REUBICACION DE PLAZA VACANTE: Reubicación N° 3865-2019 UGEL CANCHIS
435201216310	1024705937	LIMACHE FARIHUAYO, PRUDENCIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	3	30	NON-DESERVA REUBICACION DISPONICION COMPLEMENTARIA FINAL DE LA LEY N° 28961
435201216311		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	FOR REEMPLAZO	1	30	ENCARGATURA DE COARITA YUORA, LOURDES, Reubicación N° ACTA DE ADJUDICACION
435201216311	1040720231	COARITA YUORA, LOURDES	NOMBRADO	PROFESOR	ENCRG	ORGANICA	3	30	ENCARGATURA
435201216315	1024657868	ALATA CHURA, BERNABE	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	ENCARGATURA REUBICACION COMPLEMENTARIA FINAL DE LA LEY N° 28961
435201216319		PLAZA VACANTE	VACANTE	PROFESOR	ACTIVO	FOR REEMPLAZO	1	30	ENCARGATURA DE LAURA LIMA, JESUS, Reubicación N° ACTA DE ADJUDICACION
435201216319	1024714496	LAURA LIMA, JESUS	NOMBRADO	PROFESOR	ENCRG	ORGANICA	3	30	ENCARGATURA
435241213311	1024658838	AMAUT AMAZO, SOLEDAD	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	MAP APROBADO

DOCENTE : 16

AUXILIAR DE EDUCACION

Código Plaza	Cod. Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
434251216318	1024717104	YANQUE MEDRANO, NELSON	NOMBRADO	AUXILIAR DE EDUCACION	ACTIVO	ORGANICA		30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA: Reubicación N° 4865-2019 UGEL CANCHIS

AUXILIAR DE EDUCACION : 1



### Informe de Plazas



UGEL CANCHIS

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : 56006 GAONA CISNEROS

Código Modular I.E. : 1393560

Gestión : ESTATAL  
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
Zona : URBANA

AUXILIAR

Código Plaza	Cod.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
43271219310	1042327851	EMACHE PARILUAYO, JAME	CONTRATADO	TRABAJADOR DE SERVICIO	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	REUBICACION DE PLAZA VACANTE (Resolución N° 3019)

AUXILIAR: 1

Total en L.E. : 19



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 25 de junio 2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor



huella digital

25 de julio 2025

Fecha