



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE
ABANCAY-2024**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. CLOTILDE TAPIA MOSCOSO

ASESOR:

Dr. EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA
ORCID: 0000-0002-5514-6707

**CUSCO – PERÚ
2026**



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor DR. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA, quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024"

Presentado por: BR. ELOTILDE TAPIA MOSCOSO, DNI N° 31043653,
presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCION GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 30 de JUNIO de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN


Dr. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA
ASESOR

Post firma EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA

Nro. de DNI 23854868

ORCID del Asesor 0000-0002-5514-6707

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:602734162

CLOTILDE TAPIA MOSCOSO

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:602734162

Fecha de entrega

25 jun 2026, 8:38 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 jun 2026, 9:04 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUC.....docx

Tamaño del archivo

10.6 MB

117 páginas

21.578 palabras

124.459 caracteres

10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY-2024** del / de la Br. CLOTILDE TAPIA MOSCOSO. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **10 DE JUNIO DE 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 25 de JUNIO 2026

DR. HUMBERTO ALZAMORA FLORES
Primer Replicante

DRA. SOFIA VISA QUISPE
Segundo Replicante

DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE
Primer Dictaminante

MGT. FERNANDO DIAZ ANCCO
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios, quien me concedió la vida y la fortaleza necesarias para alcanzar este importante momento en mi formación profesional.

Dedico con profundo amor a mi familia, a mi esposo Guillermo Espinoza y mis hijos Angie Fiorella y Jimmy Alexander por su amor, apoyo constante e incondicional, los cuales han sido fundamentales a lo largo de este proceso.

A la memoria de mi madre Gregoria Moscoso Castañeda, aunque ya no se encuentra físicamente a mi lado, permanece siempre presente en mi vida. Su recuerdo, sus enseñanzas y su amor continúan guiando cada uno de mis pasos. Este logro es también un homenaje a su vida y a todo lo que sembró en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la constancia y la sabiduría necesarias para culminar esta importante etapa de mi vida.

Asimismo, expreso mi reconocimiento a mi asesor Dr. Aguirre Espinoza Edwards Jesús, por las orientaciones proporcionadas durante el desarrollo del presente trabajo, las cuales contribuyeron al logro de los objetivos planteados, hasta la última etapa de este proceso que tanto he anhelado.

Clotilde

Introducción

La presente investigación de liderazgo directivo en la gestión educativa y clima organizacional fue desarrollada de acuerdo al proyecto de investigación aprobado e inscrito en la escuela post grado, cumpliendo las normas de investigación aporte en la mejora de la calidad educativa en nuestra región, en la que se desarrolló de la siguiente manera:

En el capítulo I, se encuentra el planteamiento del problema dentro de ello se encuentran la situación problemática, la formulación del problema general y específico, justificación de la investigación, los objetivos tanto el general y específicos.

En el capítulo II, se encuentra el marco teórico conceptual, en ello están: las bases teóricas, liderazgo directivo, gestión educativa, clima organizacional, los antecedentes empíricos como los internacionales, nacionales y locales.

En el capítulo III, es de Hipótesis y variables, aquí está la hipótesis general y específicas, la identificación de variables e indicadores y la operacionalización de variables.

En el capítulo IV, está el método de investigación como el ámbito de estudio, población y muestra, técnicas de la selección de muestra y finalmente técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo V, se encuentra los resultados y la discusión donde se encuentran descritos por variables los resultados.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iv
Introducción	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Capítulo I: Planteamiento Del Problema.....	11
1.1 Situación problemática.....	11
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Formulación específicas.....	14
1.3 Justificación de la investigación	15
1.4 Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos	16
Capítulo II: Marco teórico conceptual.....	18
2.1. Bases teóricas.....	18
2.1.1. Liderazgo directivo	18
2.2.1. Gestión educativa.....	28
2.1.3. Clima organizacional	43
2.2. Marco Conceptual.....	49
2.3. Antecedentes Empíricos de la investigación.....	51
2.3.1. Antecedentes Internacionales.....	51
2.3.2. Antecedentes Nacionales	52
2.3.3. Antecedentes locales	55
Capítulo III: Hipótesis y Variables	60
3.1 Hipótesis	60
3.1.1 Hipótesis General.....	60
3.1.2 Hipótesis Específica.....	60
3.2. Identificación de variables e indicadores	61

3.3. Operacionalización de las variables.....	61
Capítulo IV:Método de Investigación	67
4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	67
4.2. Tipo, enfoque y nivel de investigación	68
4.4. Población de estudio	69
4.5. Muestra	70
4.6. Técnicas de selección de muestra	70
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
Capítulo V:Resultados y Discusión	72
4.1. Descripción	72
4.2. Resultado por variable de estudio	72
4.2.1 Resultado de la variable de estudio liderazgo directivo.....	72
4.2.2 Resultado de la variable de estudio gestión educativa	74
4.2.3 Resultado de la variable de estudio clima organizacional	77
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	98
ANEXOS	102

Índice de tablas

Tabla 1. La variable de estudio Liderazgo directivo	72
Tabla 2. Dimensiones del liderazgo directivo	73
Tabla 3. Gestión educativa	74
Tabla 4. Dimensiones de la gestión educativa	75
Tabla 5. Clima organizacional	77
Tabla 6. Dimensiones de clima organizacional	78
Tabla 7 Hipótesis de ANOVA Liderazgo Directivo, Clima organizacional y Gestión Educativa	79
Tabla 8 Hipótesis Rho de Spearman Liderazgo Directivo y la Gestión Educativa	82
Tabla 9 Hipótesis Rho de Spearman Liderazgo Directivo y la Clima organizacional.....	84
Tabla 10 Hipótesis de ANOVA Liderazgo directivo y gestión Educativa	85
Tabla 11 Hipótesis de ANOVA Liderazgo directivo y clima organizacional.....	87

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo de evaluar la significancia entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024, metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptiva – correlacional, múltiple, con una población y muestra de 50 docentes, la técnica de instrumentos es el cuestionario – encuesta aplicados a cada uno. Los resultados de esta investigación son que, en el liderazgo directivo y gestión educativa el 91.5% tiene gestión educativa mala acompañado de liderazgo directivo también malo, referente a liderazgo directivo y clima organizacional el 76,6% tiene clima organizacional malo y también el liderazgo es malo, en el liderazgo directivo, gestión educativa y clima organizacional el 74% tiene mala gestión y liderazgo malo, teniendo en la construcción de hipótesis general que el valor $F= 23.421$ es grande y que el clima organizacional y gestión educativa tiene considerable variabilidad en el liderazgo directivo. Se llega a la conclusión de que el nivel de significancia es positivo entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay – 2024.

Palabras claves: Liderazgo, Directivo, Gestión educativa, Clima organizacional.

Abstract

This work aims to evaluate the significance between managerial leadership with educational management and organizational climate in the Secondary Educational Institution with Industrial Technical Training of Abancay-2024, basic type methodology, quantitative approach, descriptive - correlational, multiple design, with a population and sample of 50 teachers, the instrument technique is the questionnaire - survey. The results of this research are that in directive leadership and educational management 91.5% have bad educational management accompanied by also bad directive leadership, referring to directive leadership and organizational climate 76.6% have bad organizational climate and also the leadership is bad, in directive leadership, educational management and organizational climate 74% have bad management and bad leadership, taking into account in the construction of general hypothesis that the value $F = 23,421$ is large and that the organizational climate and educational management has considerable variability in directive leadership. It is concluded that the level of significance is positive between managerial leadership with educational management and organizational climate in the Secondary Educational Institution with Industrial Technical Training of Abancay - 2024.

Keywords: Directive, Leadership, Educational management, Organizational climate.

Capítulo I:

Planteamiento Del Problema

1.1 Situación problemática

Mundialmente la demanda de tecnologías, modernas y efectivas han permitido la modernización de la gestión educativa y la búsqueda de estrategias oportunas para enseñar a los educandos de todos los niveles de la educación, alcanzando así el máximo óptimo de profesionalismo con eficiencia, eficacia docente y estructura escolar; por ello, organismos como UNICEF, OCDE, FMI señalaron que, los países deberían invertir en educación, en los tres niveles educativos (Martinez , 2018).

De acuerdo a Weinstein, e. at. (2015) Señalan que en América Latina y el Caribe existen políticas enfocadas a las instituciones educativas, quienes actúan como administradores aplicando distintas técnicas para alcanzar las metas; sin embargo, hay una gran cantidad de líderes que no son competentes para desempeñar este cargo. Es así que en los distintos países la gestión educativa y el clima organizacional es poco armoniosa y no cuentan con la estructura correspondiente (Unesco,2018).

Sin embargo existen muchos retos en la gestión educativa ya que, se evidencia carencias en cuanto a directivas, conllevando a una rutina o fracaso del proyecto educativo; asimismo, los docentes son reflejo de las debilidades que tienen; ya que, les falta preparación para interactuar en contextos vulnerables en ese aspecto la brecha es significativa, por otro lado, la ausencia de una práctica docente efectiva, donde el currículo esté acorde a las

tecnologías, también las insuficiencias familiares es decir (familias disfuncionales), a todo esto se suma la desmotivación de los estudiantes esto es una condición negativa ya que, obstaculiza el aprendizaje de los menores. (Agencia de la calidad de la educación , 2020)

Según el autor Medina (2024) Se caracteriza el liderazgo directivo como la habilidad del líder para inspirar a su grupo a cumplir con la perspectiva institucional y lograr los objetivos empleando los recursos requeridos y legales para ello. Por lo tanto, el liderazgo de los directores es uno de los factores que contribuyen a la calidad educativa, debido al cumplimiento de la función asignada a cada elemento que compone el cuerpo educativo, esto se refleja de manera directa e indirectamente en el aprendizaje de los educandos (Medina Moncayo, 2024).

En el Perú, la educación se ha visto enmarcada por un conjunto de variables internas y externas que demandan acciones de una gestión educativa; la insuficiencia de responder con pertinencia a transformaciones cada vez más complejas, han llevado a las instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos por mejorar los resultados en término de calidad de los aprendizajes en referencia a los estándares de aprendizajes en todos los contextos, los nuevos cambios busca conocimientos científicos relevantes de la gestión educativa para encaminarnos hacia una gestión eficaz y pertinente de los docentes y especialmente de los estudiantes. (MINEDU, 2017)

Por otro lado, la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas dependerá en la medida que se fomente la excelencia colectiva e individual, esto sólo se conseguirá cultivando con los diversos conocimientos transdisciplinarios, habilidades

cognitivas y socioemocionales en el desarrollo del liderazgo transformacional (MINEDU, 2017).

Liderazgo en el ámbito educativo y organizacional se refiere a las dificultades y limitaciones que afectan el ejercicio del liderazgo en las instituciones. En muchos casos, se observa que los directivos presentan un liderazgo poco efectivo, caracterizado por una escasa comunicación, baja motivación del personal, toma de decisiones centralizada y limitada participación de los miembros de la institución. Esto genera un clima organizacional negativo y reduce el compromiso de los docentes y trabajadores. Asimismo, otro problema frecuente es la falta de capacitación en habilidades de liderazgo, lo que impide que los directivos puedan gestionar adecuadamente los recursos humanos, pedagógicos y administrativos. Esto repercute directamente en la calidad educativa y en el rendimiento de los estudiantes. También se evidencia resistencia al cambio, falta de innovación en la gestión y escasa integración de la comunidad educativa en la toma de decisiones, lo que debilita el trabajo colaborativo (Bernaldo de Quirós , 2022).

En la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay, los docentes de esta institución, como en muchas otras, no ven al director de la institución como un líder formativo y tampoco de gestión. Señalan que no realizaron una adecuada filtración durante su selección. Ellos tienen razón de alguna manera, ya que los procesos para la selección y/o cargo de gestores designados por la UGEL no evalúan el nivel o las capacidades naturales de liderazgo que un profesor puede poseer. Los institutos y universidades de formación educativa no cuentan con un plan de estudios para preparar a maestros líderes, por lo que los catedráticos que aceptan tales puestos no tienen las características requeridas ni están seleccionados conforme a las directrices actuales.

Es por eso que el personal docente, percibe que sus directivos carecen de conocimientos sobre los temas de liderazgo, gestión educativa y sobre todo del clima organizacional, cuando asumen ciertos cargos administrativos ya sea por concurso público o bajo la confianza, se ha observado una mala gestión educativa, un clima organizacional dividido y el liderazgo inadecuado, que se interpretan fuera de contexto de la organización y a sus miembros. Observan que no efectúan un trabajo en equipo, cada integrante hace prevalecer propuestas personales soslayando intereses comunes. En este espacio la comunicación es poco fluida, la información que se alcanza no es comprendida en su totalidad dejándola a la libre interpretación que genera malos entendidos sobre decisiones que se toman.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es la relación entre liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?

1.2.2 Formulación específicas

- a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?
- b) ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?
- c) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?

- d) ¿Cómo es la relación entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?
- e) ¿Cómo es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?
- f) ¿Cómo es la relación entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?

1.3 Justificación de la investigación

Relevancia social

El enfoque en la investigación es importante para la sociedad y, por tanto, el trabajo de investigación beneficiará directamente a los estudiantes, instituciones, organizaciones etc., otorgando el conocimiento necesario para su correcta implementación. (Alvarado , 2023)

Valor teórico

La investigación aporta al conocimiento a partir de la revisión y construcción de conceptos teóricos, con el objetivo plantear las dimensiones y las variables pertinentes.

El trabajo de investigación se sustentará de varias teorías y estudios sobre el tema, donde el trabajo de investigación generará reflexión sobre el conocimiento existente,

confrontar una teoría, contrastar resultados del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo (Sampieri, 2019)

Utilidad metodológica

En la investigación se utilizó el método cuantitativo correlacional, donde el resultado no alterará y se utilizará el análisis estadístico de los resultados, donde cada una de ellas se interpretará y se analizará. (Sampieri, 2019)

Viabilidad o factibilidad

Conseguiremos resultados con la aplicación de instrumentos que validen y sean confiables, que permitan el registro de acuerdo a la necesidad de nuestros objetivos e hipótesis planteadas y que a su vez estas sirvan a otros estudios de investigación. (Sampieri, 2019)

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la significancia entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

- b) Identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- c) Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- d) Establecer la relación entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- e) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- f) Establecer la relación entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

Capítulo II: Marco teórico conceptual

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Liderazgo directivo

Hurtado (2016) define, es la habilidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el objetivo de alcanzar objetivos específicos" (p. 138). La administración es la serie de destrezas socioemocionales que posee el director para impactar en cómo sus miembros se comportan y son, impulsando a este equipo inteligente a actuar con entusiasmo y moralidad hacia el cumplimiento de sus objetivos y metas. (Hurtado , 2016)

Considero que el liderazgo es una cualidad fundamental en toda organización, ya que permite orientar y motivar a las personas para alcanzar objetivos comunes. Un líder no solo dirige las actividades que realiza un grupo de trabajo, sino que también influye positivamente en sus integrantes mediante valores, comunicación y ejemplo. Además, fomenta el compromiso, la cooperación y el entusiasmo, contribuyendo al logro eficiente de las metas propuestas.

Para alcanzar este nivel de excelencia formativa, es necesario reconocer la gestión de los maestros y de los directores. Es aconsejable un liderazgo renovado para fomentar una reforma educativa que incluya a los colectivos comunitarios y, al mismo tiempo, reduzca los sistemas jerárquicos y administrativos, que hasta ahora solo han evidenciado tener una habilidad excepcional de mantener la sociedad de las naciones estancada. Según el autor Bolívar (2011) en la calidad educativa es como estar brindando los conocimientos teóricos a nuestros estudiantes según los libros y las diferentes fuentes de información (Bolívar , 2011).

Considero que esta frase resalta la importancia del papel que desempeñan los docentes y directores en la mejora de la educación. Para lograr una formación de calidad, es necesario contar con un liderazgo innovador que promueva la participación de toda la comunidad educativa y fomente el trabajo colaborativo. Asimismo, plantea la necesidad de reducir las estructuras excesivamente burocráticas y jerárquicas que pueden limitar el desarrollo y la implementación de cambios significativos. De esta manera, se favorece una educación más inclusiva, dinámica y orientada al progreso de la sociedad

Para Bolívar A (2000) “la gestión burocrática en las instituciones educativas es poco productiva. Actualmente las organizaciones deben ser flexibles y adaptarse a la innovación siendo estos considerados como indicadores que permiten elevar la calidad educativa” (p.78) en este comentario personal es de que las instituciones tienen trámites que son de mucho tiempo que demora para cualquier usuario y demasiado papeleo para las informaciones que se necesita (Bolívar A. , 2000).

Considero que esta frase es acertada porque en muchas instituciones educativas los procesos burocráticos suelen ser lentos y requieren demasiado papeleo, lo que genera demoras para los usuarios que necesitan realizar trámites o acceder a información. Por ello, es importante que las instituciones sean más flexibles y adopten herramientas innovadoras que agilicen los procesos administrativos. De esta manera, se puede brindar una mejor atención a la comunidad educativa y contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.

Para realizar una transformación cultural, que surge más de las habilidades y intenciones del director que de una serie de seminarios de formación o actualización, se necesita dedicación y pasión por la búsqueda de excelencia educativa y el desarrollo

comunitario. Además, es necesario transformar la visión del líder: no solo al distribuido, distinguido por su colaboración en equipo y la repartición del poder. Según Murillo (2006) en la actualidad un líder tiene que adecuarse a las culturas y tradiciones de cada estudiante para poder llegar a la recepción de los conocimientos impartidos (Murillo, 2006).

Considero que esta frase destaca la importancia del liderazgo del director en la transformación de la cultura educativa. Más allá de la capacitación o los seminarios, el cambio depende del compromiso, la dedicación y la pasión que el líder tenga por mejorar la calidad educativa y contribuir al desarrollo de la comunidad. Asimismo, coincido en que el líder actual debe trabajar de manera colaborativa, compartiendo responsabilidades y fomentando la participación de todos. Además, es fundamental que conozca y respete las diferentes culturas, tradiciones y características de los estudiantes, ya que esto facilita el aprendizaje y permite que los conocimientos impartidos sean mejor comprendidos y valorados por cada alumno

2.1.1.2 Teorías del liderazgo

Teoría de las relaciones humanas: Chiavenato (2019): Habla sobre la teoría de las relaciones humanas que toma en cuenta la influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas; mediante el experimento de Hawthorne tuvo el mérito de demostrar la existencia de líderes informales que encarnaban las normas y expectativas del grupo, imponían control sobre el comportamiento de éste y ayudaban a los obreros a actuar como grupo social cohesionado e integrado, tanto a favor como en contra de las solicitudes de los superiores, en este tema de liderazgo es que se pueda ver en los comportamientos de los jefes

que puedan dar a conocer hacia los demás en las actitudes y virtudes que tiene (Chiavenato, 2019)

Considero que esta frase resalta la importancia del liderazgo en el comportamiento de las personas dentro de un grupo de trabajo. El liderazgo no solo se refleja en los cargos formales, sino también en aquellas personas que, por sus actitudes, valores y habilidades, logran influir en los demás. En este sentido, los líderes pueden servir de ejemplo mediante sus virtudes, responsabilidad y forma de actuar, contribuyendo a la integración y motivación del equipo. Por ello, es fundamental que los jefes y líderes demuestren conductas positivas que fomenten el respeto, la cooperación y el logro de objetivos comunes.

2.1.1.3 Características del liderazgo directivo

Uzcátegui (2011) considera que el liderazgo directivo presenta una serie de características siendo las siguientes:

- Impulsa a los grupos de trabajo para darles un empujón.
- Los dirigentes en enseñanza muestran un gran entusiasmo por mejorar la gestión de las entidades educativas, ya que el campo pedagógico es fundamental para el éxito personal (Uzcátegui, 2011).
- En cuanto a la capacidad de adaptación, las entidades se vuelven más competitivas en el entorno. Esto se debe a que la globalización y los cambios tecnológicos permanentes requieren que el ámbito educativo cuente con directores adaptables y aptos para cambiar paradigmas.

- Los líderes directivos poseen dominio sobre sus sentimientos frente a las diversas dificultades que puedan surgir en el centro educativo, considerando la autorregulación. La entidad estará dispuesta a aceptar cambios en el momento en que las emociones estén bajo control.
- Los líderes ejecutivos necesitan familiarizarse a sí mismos, reconocer sus puntos fuertes y débiles, para poder hacer una evaluación personal aprendiendo de sus fallos con el fin de no repetirlos más adelante. (p.52)

Según la apreciación este tema las características del liderazgo directivo son las motivaciones, el estado de adaptación, la autorregulación, las fortalezas y debilidades que pueda presentar el líder directivo hacia sus compañeros de dicha institución.

2.1.1.4 Función del liderazgo directivo

Un método que permite a un individuo influir en otros, promoviendo la consecución de objetivos. En el ámbito de la educación, un dirigente es quien dirige en función de la visión de la entidad educativa, poniendo prioridad en las tácticas propuestas. Es importante que los líderes de las instituciones educativas tengan la capacidad de tomar las decisiones de manera democrática y contando con la participación de la comunidad educativa (Veciana , 2002). El líder tiene que tener una visión positiva de mejorar la institución en compañía de los compañeros de trabajo con ciertas estrategias o compromisos optados por todos y aprobados por el líder según las normas vigentes.

Considero que esta frase destaca la importancia del liderazgo como un medio para influir positivamente en los demás y alcanzar objetivos comunes dentro del ámbito educativo. Un líder no solo debe guiar a la institución en función de su visión, sino también promover una gestión democrática que incluya la participación activa de toda la comunidad educativa. Asimismo, es fundamental que el liderazgo se base en el trabajo colaborativo, donde las decisiones y estrategias sean compartidas y acordadas, respetando siempre las normas establecidas. De esta manera, se fortalece el compromiso del equipo y se contribuye a la mejora continua de la institución

Según Santiago (2017), el directivo es aquel “creador o creadora de valor público, en otras palabras, permite tener un sentimiento de servicio con la población permitiendo el desarrollo local. En relación a la educación es considerado como la contribución a la sociedad generando hombres de bien”. (p.27) el líder tiene que tener resultados de poder tener el compromiso de trabajar con la sociedad y los estudiantes para ser el futuro de la sociedad y la comunidad donde ellos radican (Santiago , 2017).

Considero que esta frase resalta el papel del directivo como un generador de valor público, ya que su labor no solo se limita a la gestión institucional, sino que también contribuye al desarrollo de la sociedad. En el ámbito educativo, el liderazgo implica formar estudiantes con valores, responsabilidad y compromiso, orientados a convertirse en ciudadanos útiles para su comunidad. Asimismo, el líder educativo debe trabajar en conjunto con la sociedad y los estudiantes, promoviendo acciones que fortalezcan su formación integral y contribuyan al progreso del entorno donde viven.

2.1.1.5 Cualidades del liderazgo directivo

Para Likert, existen cualidades de Liderazgo directivo que se desarrolla en una organización o institución las cuales son las siguientes:

- **Líder proactivo:** Es de una persona que emprende una acción con anticipación oportuna para evitar que tengan consecuencias indebidas, esto genera consecuencias positivas en la toma de decisiones para el individuo mismo y la institución donde se puede observar el desempeño en el trabajo, la iniciativa de cada uno, la prevención de problemas, el éxito de la carrera profesional buscando oportunidades en el espíritu del emprendedor (Moreno , 2022)

Considero que esta frase resalta la importancia de la proactividad como una habilidad clave tanto en el ámbito personal como profesional. Ser una persona proactiva implica anticiparse a los problemas, tomar la iniciativa y actuar oportunamente para evitar consecuencias negativas. Esto no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al buen funcionamiento de la institución. Además, la proactividad permite aprovechar oportunidades, fortalecer el espíritu emprendedor y alcanzar el éxito en la carrera profesional mediante decisiones responsables y bien pensadas.

- **Líder transformador:** Es un estilo de liderazgo en el que los lideres inspiran y motivan a sus equipos para lograr cambios positivos y significativos tanto en la organización como en sus miembros, además se basa en identificar las fortalezas, habilidades y aptitudes de cada persona para vincularse en la organización de la institución (Repsol, 2020).

Considero que esta frase describe un tipo de liderazgo que se centra en la motivación y la inspiración de los miembros de un equipo para alcanzar cambios positivos dentro de la organización. Este estilo de liderazgo es importante porque reconoce las fortalezas, habilidades y aptitudes de cada persona, permitiendo que cada integrante aporte de manera significativa al cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta manera, se promueve un ambiente de trabajo colaborativo, donde el desarrollo individual contribuye al crecimiento colectivo de la institución.

- **Líder sensibilización:** Donde un líder sensible ayuda, genera y construye las relaciones de confianza, respeto mutuo que esta alineado con su equipo de trabajo y la organización donde con mayor énfasis practican la inclusión, motivación y compromiso para que, posteriormente tengan los logros y de ellos seguir corrigiendo los errores y necesidades que presenten (Torregrosa, 2023).

Considero que esta frase destaca la importancia de un liderazgo sensible basado en la confianza, el respeto mutuo y el trabajo en equipo. Un líder con estas características no solo guía a su grupo, sino que también promueve la inclusión, la motivación y el compromiso de todos los integrantes. Esto permite alcanzar mejores resultados dentro de la organización y, al mismo tiempo, aprender de los errores y dificultades que puedan presentarse. En este sentido, el liderazgo se convierte en un proceso continuo de mejora y fortalecimiento tanto del equipo como de la institución.

- **Líder mediador:** Es donde ayuda a profundizar sobre los pro y contras de cada decisión en orden a adoptar iniciativas para la convivencia más coherentes y sostenibles en el tiempo, además facilita la toma de decisión de ser neutral en el trabajo, donde se puedan solucionar los conflictos (Bernaldo de Quirós , 2022).

Considero que esta frase resalta la importancia del análisis crítico en la toma de decisiones dentro de un entorno laboral o social. Evaluar los pros y contras de cada acción permite adoptar decisiones más coherentes y sostenibles en el tiempo, favoreciendo una convivencia equilibrada. Asimismo, la neutralidad en el trabajo contribuye a una mejor gestión de los conflictos, ya que facilita la búsqueda de soluciones justas y objetivas. De esta manera, se promueve un ambiente de respeto, diálogo y colaboración entre los miembros de un grupo.

- **El liderazgo autoritario coercitivo:** En cuanto a este estilo de liderazgo, todas las decisiones se toman en una sola dirección; esto es, la decisión adoptada debe ser ejecutada y puede haber penalizaciones.

Considero que esta frase describe un estilo de liderazgo autoritario, donde las decisiones se toman de manera centralizada y deben ser ejecutadas sin participación del equipo. Este tipo de dirección puede generar rapidez en la toma de decisiones, pero también puede limitar la comunicación, la creatividad y la participación de los miembros de la organización. Además, el hecho de que existan penalizaciones puede generar un ambiente de presión, lo que afecta la motivación del equipo. Por ello, es importante buscar un

equilibrio que permita orientar el trabajo sin dejar de lado la participación y el respeto hacia los integrantes

- **Liderazgo autoritario benevolente:** En este tipo de gestión hay seguridad y aceptación con respecto a las resoluciones del líder; frecuentemente, las sanciones son arbitrarias y pueden ser controladas.

Considero que esta frase describe un estilo de liderazgo autoritario benevolente, en el cual el líder mantiene el control de las decisiones, pero busca generar cierta aceptación y seguridad en el grupo. Sin embargo, el hecho de que las sanciones puedan ser arbitrarias refleja un riesgo, ya que puede afectar la confianza y la equidad dentro del equipo. Por ello, aunque este tipo de liderazgo puede ofrecer orden y estabilidad, es importante que se base en criterios justos y transparentes para evitar conflictos y promover un ambiente de trabajo más equilibrado

- **Liderazgo consultivo:** En cuanto a este tipo de gestión, las decisiones que se toman son consensuadas con los empleados, ya que se desarrollan en base a sus ideas y puntos de vista; sin embargo, la determinación final corresponde a la dirección.

Considero que esta frase describe un estilo de gestión participativa, en el cual se toma en cuenta la opinión y las ideas de los empleados para la toma de decisiones. Este enfoque permite que los trabajadores se sientan escuchados y valorados, lo que fortalece el compromiso y la colaboración dentro de la

organización. Sin embargo, el hecho de que la decisión final recaiga en la dirección mantiene una estructura jerárquica que puede ser necesaria para asegurar el orden y la coherencia en las decisiones. En conjunto, este estilo busca un equilibrio entre participación y liderazgo institucional

- **Liderazgo participativo:** Considerando este método de gestión, los empleados toman parte en la elaboración de las resoluciones, lo que permite que estas beneficien a toda la empresa. (p.63), el liderazgo es la principal función de los maestros para poder educar a nuestros alumnos y tener la confianza para salir con buenos resultados.

En comentario se puede mencionar que los estilos de liderazgo se ven en las actitudes de cada persona y que se puede clasificar en autoritario que el solo toma las decisiones y los impone a todos los trabajadores, el consultivo es que todo consulta para poder tomar ciertas decisiones y el participativo es que propone propuestas y lo menciona en una reunión donde aprueban todos los presentes.

2.2.1. Gestión educativa

Miranda y Rosabal (2018) indicaron que la gestión pedagógica está vinculada con los lineamientos curriculares e institucionales. Sin embargo, los docentes deben contar con la autonomía para direccionar sus prácticas a los fines curriculares y a desarrollar efectivamente las competencias cognoscitivas de los alumnos (Miranda & Rosabal, Gestión educativa , 2018). Del mismo modo, Miranda-Calderón et al. (2018) señalaron que la gestión del docente se simplifica mediante el uso de recursos innovadores como las tecnologías, para que, dentro

de su arsenal estratégico, cuente con un repertorio de metodologías renovadas y actualizadas. En el comentario se puede mencionar que en la educación que brindamos hacia los alumnos, somos los únicos de poder desarrollar de manera particular la enseñanza de cada tema y poder que los estudiantes entiendan los temas a tratar (Miranda , Calderon, & et al, Gestión educativa, 2018).

Considero que esta frase destaca la importancia de la gestión pedagógica en relación con los lineamientos curriculares e institucionales, sin dejar de lado la autonomía docente. En este sentido, los maestros cumplen un papel fundamental, ya que son quienes adaptan y desarrollan las estrategias de enseñanza según las necesidades de sus estudiantes, logrando que comprendan mejor los temas tratados. Asimismo, el uso de recursos innovadores y tecnologías contribuye a mejorar el proceso educativo, permitiendo aplicar metodologías más dinámicas y efectivas. De esta manera, la labor docente se vuelve clave para garantizar un aprendizaje significativo y de calidad

Según Rodríguez (2009) la gestión educativa “es la tarea coordinada de acciones y recursos para potenciar el proceso docente y pedagógico de los docentes en conjunto para orientar su práctica hacia fines educativos. La práctica docente se convierte entonces en la gestión del aprendizaje” (p.63). cada docente tiene que tener el dominio de su área para poder tratar de realizar las prácticas de las sesiones educativas con los estudiantes (Rodríguez , 2009).

Considero que esta frase resalta la importancia de la gestión educativa como un proceso organizado que busca mejorar la labor docente y el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, la coordinación de acciones y recursos permite orientar la práctica

pedagógica hacia los objetivos educativos establecidos. Asimismo, se enfatiza que cada docente debe tener un buen dominio de su área para poder desarrollar adecuadamente sus sesiones de aprendizaje y garantizar una enseñanza efectiva. De esta manera, la práctica docente se convierte en un elemento clave para la gestión del aprendizaje y la formación integral de los estudiantes

Sander (2002), por su parte, “la define como un campo de teoría y práctica basado en el carácter especial de la educación como práctica política y cultural dedicada a la formación de valores morales que orientan el pleno ejercicio de los ciudadanos y las sociedades” (p73). Cada sesión educativa de cada docente tiene dos rubros una de conceptos que se desarrolla la parte teórica de cada tema o sesión y otra de prácticas ya sea de forma escrita o con sesiones demostrativas de los temas diferentes a tratar en cada asignatura que corresponda donde estudiantes puedan asimilar el tema desarrollado (Sander, 2002).

Considero que esta frase resalta la educación como un proceso con un fuerte componente político, cultural y formativo, orientado al desarrollo de valores morales en los estudiantes para su desempeño como ciudadanos responsables. En este sentido, la labor educativa no solo se centra en la transmisión de conocimientos, sino también en la formación integral del individuo. Asimismo, cada sesión de aprendizaje debe incluir una parte teórica, donde se desarrollan los conceptos fundamentales, y una parte práctica, que permite aplicar lo aprendido mediante actividades escritas o demostrativas. De esta manera, los estudiantes pueden comprender mejor los contenidos y fortalecer su aprendizaje de forma significativa

Para Rivera y Rivera (2006), la gestión de la enseñanza se determina “como actividades operativas que materializan y constituyen la razón de ser de toda institución

educativa; es decir, aquellas que persiguen el logro de los objetivos educativos” (p. 58). Según los autores que definen la gestión educativa es que los docentes tienen que ser autónomos en sus decisiones y a la vez poner en prácticas las interculturalidades que tiene cada lugar (Rivera & Rivera , 2006).

Considero que esta frase resalta la importancia de la gestión de la enseñanza como el conjunto de actividades que dan sentido a la labor de las instituciones educativas, ya que están orientadas al logro de los objetivos educativos. En este contexto, se destaca el rol del docente como un profesional que debe tener autonomía para tomar decisiones en su práctica pedagógica, lo que le permite adaptarse a las necesidades de sus estudiantes. Asimismo, es fundamental que los docentes integren la interculturalidad en su enseñanza, reconociendo y valorando las características culturales de cada contexto, con el fin de promover una educación más inclusiva y significativa

2.2.1.1. Características de la gestión educativa

Para Moya (2014) las cualidades de la gestión pedagógica incluyen (Moya, 2014):

- **Centralidad de lo pedagógico:** Surge de la realidad de que las entidades educativas forman parte esencial del conjunto educativo y que la tarea fundamental del mismo, así como la de las escuelas, es fomentar un sentido de aprendizaje para cada alumno. Esta postura positiva señala que las escuelas están en el núcleo del plan de estudios y que su meta es posibilitar que los estudiantes exploren.

Considero que esta frase resalta la importancia de las instituciones educativas como parte fundamental del sistema educativo, ya que su principal función es promover

el aprendizaje en cada estudiante. En este sentido, las escuelas ocupan un lugar central en el desarrollo del currículo, pues buscan brindar oportunidades para que los alumnos exploren, descubran y construyan sus propios conocimientos. De esta manera, se fomenta un aprendizaje significativo que contribuye al desarrollo integral de los estudiantes

- **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización:** Instruya a los asistentes sobre lo fundamental para entender nuevos procesos, posibilidades y alternativas en cada circunstancia. Los maestros de este siglo deben ser expertos y capaces de adaptar las transformaciones que la comunidad del saber produce, así como de sugerir posibles alternativas para su entorno más cercano.

Considero que esta frase resalta la importancia del rol del docente en la actualidad, ya que no solo debe transmitir conocimientos, sino también orientar a los estudiantes para que comprendan nuevos procesos y enfrenten diferentes situaciones de aprendizaje. En este sentido, el maestro del siglo actual debe ser un profesional capacitado, flexible y capaz de adaptarse a los cambios constantes que genera la sociedad del conocimiento. Asimismo, es fundamental que pueda proponer alternativas de solución y aplicar estrategias que respondan a las necesidades de su entorno, contribuyendo así a una educación más actualizada y pertinente

- **Trabajo en equipo:** Una visión común de la meta a alcanzar y de las bases y la teoría educativa que se desea fomentar. Para ser eficaz, se necesita un método cooperativo de la tarea. Los maestros, como miembros de una institución, deben

poseer capacidades para comunicarse entre participantes y, lo más crucial, colaborar juntos.

Considero que esta frase resalta la importancia de compartir una visión común dentro de la institución educativa, lo cual permite orientar el trabajo hacia metas claras y coherentes. Asimismo, se enfatiza que la eficacia del proceso educativo depende de un enfoque cooperativo, donde los docentes trabajan de manera conjunta para alcanzar los objetivos propuestos. En este sentido, la comunicación y la colaboración entre los miembros de la institución son fundamentales, ya que fortalecen el trabajo en equipo y contribuyen a mejorar la calidad educativa.

- **Apertura al aprendizaje y a la innovación:** Sucede cuando los alumnos identifican y utilizan ideas innovadoras de sus habilidades cognitivas donde facilitan el estudio. Es conveniente desmontar dificultades para definir claramente los objetivos y dar prioridad a la evolución completa. Los maestros deben impulsar el aprendizaje creativo, lejos de métodos tradicionales, y estimular el crecimiento de los estudiantes. Los grupos robustos tienen la capacidad de tratar de manera sistemática circunstancias difíciles a través de nuevos métodos de aprendizaje basados en sus vivencias propias y las ajenas, generando así saberes que pueden incorporar en su labor educativa.

Considero que esta frase resalta la importancia del aprendizaje innovador y creativo en los estudiantes, ya que permite desarrollar sus habilidades cognitivas y facilitar la adquisición de conocimientos. En este sentido, es fundamental que los docentes orienten su enseñanza hacia la superación de dificultades y la claridad de objetivos,

promoviendo un aprendizaje integral. Asimismo, se destaca la necesidad de dejar de lado métodos tradicionales rígidos para fomentar estrategias más dinámicas basadas en las experiencias propias y colectivas de los estudiantes. De esta manera, se fortalece el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas en contextos reales.

- **Asesoramiento y orientación para la profesionalización:** Se trata de áreas como la meditación, la conciencia en práctica, la extensión de habilidades intelectuales y la voz del profesor. También incluyen la creación de circuitos para detectar barreras, mecanismos para modificar costumbres y estrategias para mejorar el trabajo.

Considero que esta frase resalta la importancia de desarrollar diversas áreas que contribuyen al crecimiento personal y profesional dentro del ámbito educativo. Aspectos como la meditación, la conciencia en la práctica y el fortalecimiento de las habilidades intelectuales permiten mejorar el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes. Asimismo, la identificación de barreras y la aplicación de estrategias para modificar hábitos y optimizar el trabajo favorecen un proceso de mejora continua. De esta manera, se promueve una educación más reflexiva, organizada y orientada al desarrollo integral

- **Cultura organizacional cohesionadas por una visión de futuro:** Fomentar el compromiso innovadora, consultiva, rica en cultura y la cual inspire iniciativas de capacitación laboral. Los colegios deben ser entidades eficientes que reflejen el entorno conflictivo que las circunda, y los docentes deben fomentar el avance de la imaginación personal.

Considero que esta frase resalta la importancia de promover un compromiso innovador dentro de las instituciones educativas, el cual impulse la formación continua y el desarrollo de nuevas capacidades en los estudiantes. Asimismo, se enfatiza que las escuelas deben ser organizaciones eficientes que respondan a los retos y conflictos del entorno social, adaptándose a sus necesidades. En este sentido, el rol del docente es fundamental, ya que debe fomentar la creatividad y la imaginación personal, contribuyendo así a una educación más dinámica, crítica y orientada al progreso.

- **Una intervención sistémica y estratégica:** Además, debe promoverse una sociedad de consultoría enriquecedora e imaginativa que aliente la colaboración, la rendición de cuentas y el consenso. Los directores fomentarán la involucración en el ámbito educativo no solo por medio de su meta de formar a una nueva generación, sino asimismo para ayudarles a hallar su lugar propio, donde las instituciones educativas deben tomar el control y ser protagonistas de su ambiente cercano. (Bastias , 2013)

Considero que esta frase resalta la importancia de construir una sociedad educativa basada en la colaboración, la participación y la responsabilidad compartida. En este sentido, se busca que las instituciones promuevan espacios de consulta y trabajo conjunto donde se fomente el consenso y la rendición de cuentas. Asimismo, el rol de los directores es fundamental, ya que deben impulsar la participación activa de toda la comunidad educativa, no solo con el objetivo de formar nuevas generaciones, sino también de ayudar a los estudiantes a encontrar su propio camino. De esta manera, las instituciones educativas se convierten en agentes activos de transformación en su entorno.

2.2.1.2. Estilos de la gestión educativa

Para Bastías (2013), cada docente establece un proceso de aprendizaje único provisto de paradigmas, teorías, modelos e hipótesis, así como cada persona organiza las formas y estilos de vincularse con el mundo en el departamento de educación (Bastías , 2013).

Considero que esta frase resalta la importancia de reconocer que cada docente desarrolla su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, influenciado por diferentes paradigmas, teorías y modelos educativos. Esto permite que la práctica pedagógica sea diversa y se adapte a las necesidades de los estudiantes. Asimismo, se entiende que cada persona tiene distintas formas de relacionarse con el conocimiento y con el entorno, lo que enriquece el proceso educativo dentro del ámbito de la educación. En este sentido, la variedad de enfoques contribuye a una formación más integral y significativa.

Se pueden identificar cuatro gerentes típicos: analíticos, pragmáticos, socialmente dinámicos y creativos.

- a) El sistema de análisis: Se distingue por contar con capacidades visionarias, organizadas, conceptuales, integradas y estructuradas, entre otras que le permiten examinar, distinguir y dividir secciones de un conjunto total en tanto que se entienden valores.
- b) El gestor pragmático: Se distingue por poseer competencias organizadas, estructuradas, digitales y eficaces que le facilitan seleccionar el mejor camino a seguir, tener en cuenta la indagación útil y definir métodos y dirigir el proceso que conducirá a alcanzar las metas propuestas de forma efectiva y eficaz.

- c) El gestor socio-dinámico: Se le conoce como un dirigente, un luchador, una persona cariñosa y aventurera, entre otras habilidades que le permiten interactuar con otros en su entorno de manera óptima.
- d) El gestor creativo: Se distingue por su percepción, creatividad, aptitud, fidelidad, autonomía y serenidad, entre otras capacidades que le posibilitan encontrar elementos novedosos. Los estilos de gestión educativa están basados en ser analíticos, eficientes, líderes que demuestren sus habilidades y destrezas en la educación de sus alumnos.

Considero esta gestión que destaca la importancia de diversas cualidades personales y profesionales que caracterizan a una buena gestión educativa, como la creatividad, la autonomía, la capacidad de análisis y la serenidad. Estas habilidades permiten al docente o directivo identificar nuevas oportunidades y aplicar estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza. Asimismo, se resalta que un buen estilo de gestión educativa debe basarse en el liderazgo efectivo, donde se demuestren competencias y destrezas orientadas a mejorar la formación de los estudiantes.

2.2.1.3. Tipos de gestión educativa

- a) **Institucional:** En esta gestión reconocen las necesidades del sistema de educación, que tiene el objetivo de contribuir a los fines máximos del sector educativo, donde priorizan los procesos pedagógicos, directivos, administrativos y sociales

conservando la autonomía institucional para responder las necesidades de la sociedad (Alvarado , 2023).

Considero que esta frase resalta la importancia de una gestión educativa integral que reconoce las necesidades del sistema educativo y busca contribuir al cumplimiento de sus objetivos principales. En este sentido, se priorizan los procesos pedagógicos, directivos, administrativos y sociales, lo que permite un funcionamiento más equilibrado de las instituciones. Asimismo, se destaca la autonomía institucional como un elemento clave para responder de manera adecuada a las demandas de la sociedad. De esta forma, la gestión educativa se orienta a mejorar la calidad del servicio educativo y a atender de manera eficiente las necesidades del entorno.

b) Pedagógica: Se refiere a la coordinación del desarrollo de acciones y recursos para fortalecer el proceso didáctico y pedagógico que los profesores llevan a cabo en equipo, con el objetivo de dirigir su trabajo hacia la consecución de metas educativas (Garavito , Castro , & Sosa, 2022).

Considero que esta frase resalta la importancia de la coordinación en la gestión educativa, ya que permite organizar de manera eficiente las acciones y recursos para fortalecer el trabajo docente. En este sentido, el trabajo en equipo entre profesores es fundamental para mejorar el proceso didáctico y pedagógico, orientándolo hacia el logro de las metas educativas. Asimismo, esta colaboración favorece una enseñanza más estructurada y efectiva, lo que contribuye directamente a la calidad del aprendizaje de los estudiantes y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- c) **Administrativa:** Se basa al conjunto de acciones y estrategias utilizadas para gestionar y organizar los recursos disponibles en las instituciones educativas, donde hay planificación curricular, asignación de los cursos a desarrollar, personal docente capacitado para cada asignatura y personal administrativo que dé soporte a los trabajos de los estudiante, docentes y brindar información a los padres de familia, donde al final de año haya una evaluación de resultados educativos, concluyendo de que se trata de proceso integral en búsqueda de calidad y eficiencia de los sistemas educativos (Universidad Alfonso X el Sabio , 2024).

Considero que esta frase explica de manera clara la importancia de la gestión educativa como un proceso integral que organiza y administra los recursos de las instituciones escolares. En este sentido, se destaca la planificación curricular, la adecuada asignación de cursos y la participación de docentes capacitados, así como el apoyo del personal administrativo para atender a estudiantes y padres de familia. Además, se resalta la evaluación de los resultados al finalizar el año escolar, lo que permite medir el avance y la eficacia del proceso educativo. De esta manera, la gestión educativa se orienta a mejorar la calidad y eficiencia del sistema educativo en su conjunto.

- d) **Comunitaria:** Es el conjunto de procesos y estrategias que se enfocan en fortalecer la dirección y el liderazgo dentro de las instituciones educativas desarrollando la innovación mediante la planificación, ejecución que son primordiales para la mejora continua de los estudiantes y los docentes se sientan satisfechos con la información brindada a la sociedad estudiantil (Rodriguez Maya, 2022).

Considero que esta frase resalta la importancia de la gestión educativa como un conjunto de procesos orientados a fortalecer el liderazgo y la dirección en las instituciones educativas. En este sentido, la planificación y la ejecución de estrategias innovadoras son fundamentales para promover la mejora continua tanto en los estudiantes como en los docentes. Asimismo, una buena gestión permite que la comunidad educativa se sienta satisfecha con la información y el acompañamiento brindado, lo que contribuye a un mejor clima institucional y a una educación de mayor calidad.

2.2.1.4. Importancia de la gestión educativa

El nuevo escenario mundial impacta de manera directa a todos los sectores sociales, forzándoles a una rápida transformación. El aprendizaje no es un concepto reciente en este plan; por lo tanto, el aparato educativo afronta el desafío crucial de responder de manera eficaz y rápida a las nuevas demandas educativas de las personas del siglo XXI.

La gestión técnica e instruccional es parte de la gestión institucional. En esta línea, tal como afirmaba el Ministerio de Educación (2014), tenemos la oportunidad de señalar que incluye las actividades administrativas de recursos, así como la administración institucional y del maestro. Por lo tanto, es posible afirmar que la gestión educativa es esencial porque está experimentando transformaciones significativas. Hemos descubierto lo que se requiere para modificar los esquemas clásicos en los que estamos habituados observando al localizar medios en el propio nivel de la institución educativa, incluyendo acciones simultáneas de las instituciones educativas. El aumento de la demanda, los requisitos y la gestión técnica son absolutamente necesarios (Ministerio de la educación , 2014).

Considero que esta frase resalta la importancia de la gestión técnica e instruccional como parte fundamental de la gestión institucional, ya que integra tanto los procesos administrativos como la labor del docente dentro de la organización educativa. En este sentido, se enfatiza que la gestión educativa está en constante transformación, lo cual exige adaptarse a nuevas formas de organización y superar los modelos tradicionales. Asimismo, se destaca la necesidad de optimizar los recursos dentro de la institución y responder adecuadamente al incremento de demandas y exigencias del sistema educativo. De esta manera, la gestión educativa se orienta hacia una mejora continua y una mayor eficiencia institucional.

- a) Calidad y gestión en la institución educativa. Basándose en estos factores, el Ministerio de Educación promueve un enfoque seguro con la finalidad de ofrecer a los individuos una formación de mayor calidad. Fortalecer la administración del Ministerio de Educación y las entidades educativas, a la vez que se optimiza la autonomía administrativa y la gestión, promoviendo el fomento de competencias colectivas y esenciales.

Considero que esta frase resalta la relación entre la calidad educativa y una adecuada gestión institucional, destacando el papel del Ministerio de Educación en la promoción de una formación más eficiente y de mayor calidad. En este sentido, se enfatiza la importancia de fortalecer la administración tanto a nivel ministerial como en las instituciones educativas, permitiendo una mejor organización de los procesos. Asimismo, se valora la autonomía administrativa como un elemento clave para una gestión más efectiva, junto con el desarrollo de competencias colectivas que

favorezcan el trabajo colaborativo. De esta manera, se busca mejorar continuamente el sistema educativo en beneficio de los estudiantes.

- b)** Una buena administración educativa simplifica el aprendizaje estructurado y fomenta el avance de destrezas. Los establecimientos educativos son lugares donde se lleva a cabo la integración, el estudio y la instrucción de diversos participantes. Aparte de aprender y desarrollar destrezas, asimismo es un espacio donde los alumnos pueden establecer relaciones y vínculos que robustecen los patrones de comportamiento y las configuraciones morales, afectivas y mentales. Los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), los programas de estudio y curriculares, las tareas educativas, la valoración y reflexión personal son implementados en las entidades educativas. Estas prácticas se relacionan con diversos facilitadores del ámbito académico.
- c)** La optimización de las entidades escolares. Los establecimientos educativos que llevan a cabo un proyecto de optimización deliberado tienen una serie de cualidades que les permiten alcanzar los logros esperados:
- En otras palabras, saben en qué sentido dirigirse; tienen una población financieramente inactiva destinada y acordada en la que se encuentran exactamente definidos los valores y bases que orientan su labor. Estos fundamentos describen el trabajo, el punto de vista y las virtudes pedagógicas, que son el núcleo del paradigma de tácticas y objetivos educativos.
 - Se basan en las orientaciones del Ministerio de Educación acerca de lo que cualquier alumno debe comprender y tener la habilidad de realizar.

- Utilizan reportes para adoptar una determinación, que tienen información actualizada sobre la participación de los alumnos, las razones de inasistencia, la eficiencia educativa, la utilización eficaz del cronograma y de los recursos escolares, así como el empleo de temas de colaboración y eficacia llevados a cabo por los egresados.
- Sus fundamentos corporativos se fundamentan en una administración clara que enfatiza la colaboración.
- Promueven y aprovechan las habilidades de los maestros al ofrecer un lugar para que estos elaboren clases, ejercicios del curso y evaluaciones del estudio; estimulan el intercambio continuo de vivencias y colaboran entre sí para hallar alternativas a los problemas encontrados y las capacidades más apropiadas para lograr un aprendizaje adecuado.
- Ofrecen a cada uno de los alumnos numerosas posibilidades para estudiar con entusiasmo y entusiasmo.

2.1.3. Clima organizacional

El clima organizacional es definido como aquella percepción que llega a tener un profesional, respecto al comportamiento dentro de la organización, en donde puede llegar a generar una influencia positiva o negativa, respecto al rendimiento laboral (Saldaña & Perez, 2018).

Considero que esta frase explica de manera clara el concepto de clima organizacional como la percepción que tienen los profesionales sobre el ambiente de trabajo dentro de una institución. Esta percepción influye directamente en su comportamiento y en su rendimiento

laboral, pudiendo generar efectos positivos o negativos. Por ello, es fundamental promover un ambiente laboral saludable, basado en el respeto, la comunicación y la motivación, ya que esto contribuye al buen desempeño de los trabajadores y al logro de los objetivos de la organización.

Según Luna (2008), el clima organizacional es “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tenga con su subordinado, la relación entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes son, todos, elementos que conforman”. p. 138), el clima organizacional es la relación interpersonal entre los docentes con su director o los administrativos que laboran en dicha institución educativa desde el ingreso, el desenvolvimiento del desarrollo de clases con los estudiantes hasta retirarse de la institución y también en las actividades extramurales que se puedan dar (Luna , 2008).

Así mismo, el clima organizacional llega a ser comprendido como la percepción de los docentes, en referencia a una institución educativa determinada, dentro de lo que se puede alcanzar a desenvolver dentro de esta y que tiende a derivar en diferentes tipos de interacciones, tanto con los alumnos, como con los compañeros de trabajo mismo. Además de ello, es que las interacciones sociales y las características individuales de cada persona, llegan a estar comprendidas dentro de esta (Ponce & Gómez , 2021).

Si bien es cierto, la percepción suele ser una consecuencia de las diferentes condiciones de entorno, dentro de las cuales la realidad es entendida como un elemento objetivo que corresponde a señalar el nivel de comunicación, sentimientos, aceptación, ánimo, entre otras sensaciones de agrado o desagrado que se relacionan con la satisfacción

dentro del ámbito laboral, y tomando como referencia, ciertos factores que suelen verse relacionados con la capacidad productiva (Gonzales & et al, 2021). En el comentario de esta frase se puede mencionar que la percepción y el entorno laboral es cómo se puede mantener la comunicación con cada una de las personas diferenciando su personalidad de cada docente y tener un buen clima laboral y finalmente la satisfacción oportuna que puedan tener al finalizar el año escolar.

2.1.3.1. Factores que influyen en el clima institucional

En el clima organizacional se encuentra elementos esenciales a tener en cuenta:

- **Ejercicio de liderazgo:** Es el comportamiento cotidiano del director, quien regula las compensaciones, define las normas y decide sobre el ambiente de la entidad. Motivo por el que es crucial que sea profesional capacitado y capaz de adaptarse rápidamente a las modificaciones, así como de ofrecer alternativas creativas y prácticas.
- **Liderazgo:** Constituye la habilidad de influir en otras personas con fines claros, para que el esfuerzo colaborativo esté debidamente organizado y para el bienestar de los otros.
- **Estrategias:** Las tácticas que se implementen para conservar al grupo siempre preparado para colaborar para el beneficio de la entidad son fundamentales. En el caso de las entidades educativas, progenitores, maestros y la colectividad están preparados para cooperar.

- **Historia de la entidad:** Es imprescindible saber cuál es la perspectiva que quiere lograr, qué principios tiene y los que son sus metas y las razones por las cuales se creó la organización.

2.1.3.2. Dimensiones del clima institucional

- **Comunicación:** Teniendo en cuenta que la interacción es una de las fuentes más relevantes del individuo humano para compartir pensamientos, ideas, emociones y demandas. La interacción dentro de la entidad debe ser valorada debidamente, y sus rasgos son: El uso de estrategias, ayuda en el trabajo pedagógico, en la organización de las acciones para alcanzar los objetivos educativos; y poder concretar todas acciones a seguir dentro del grupo de aprendizaje con los estudiantes, indiscutiblemente, esto ayuda a cumplir las obligaciones adoptadas en conjunto entre el docente y sus estudiantes. Lo cual, evidentemente, guiará al docente a fomentar estrategias que permitan la renovación de la lectoescritura en sus estudiantes, motivando el interés por su aprendizaje de forma positiva, y cooperará con su formación integral, fortaleciendo su función académica y social.

Considero que esta frase resalta la importancia de la interacción dentro del proceso educativo como un elemento fundamental para el intercambio de ideas, emociones y conocimientos entre docentes y estudiantes. En este sentido, se destaca que una adecuada interacción favorece el uso de estrategias pedagógicas que permiten organizar y alcanzar los objetivos educativos de manera más efectiva. Asimismo, esta dinámica contribuye al cumplimiento de las responsabilidades compartidas dentro del grupo de aprendizaje, fortaleciendo el compromiso entre docentes y estudiantes. De

esta manera, se promueve el desarrollo de la lectoescritura, la motivación por el aprendizaje y la formación integral del estudiante, consolidando su desarrollo académico y social.

- **Motivación:** Fischman (2000) sostiene que es esencial alcanzar en los empleados una actitud interna capaz de generar vínculos de fidelidad y conexión con la organización; estos son mucho más valiosos que una motivación externa basada en un salario más alto o en incentivos.
- **Confianza:** La certeza se fundamenta en la fiabilidad, transparencia y sinceridad que uno tiene hacia los demás. Es uno de los principios más valorados entre las personas y, por lo tanto, es fundamental para el progreso de un grupo.
- **Participación:** Además, es uno de los componentes esenciales para lograr un ambiente laboral óptimo, porque requiere que el equipo docente se junte frecuentemente y establezca convenios y estrategias en beneficio de la escuela. Asimismo, es fundamental la involucración activa de progenitores, equipo administrativo y maestros de la totalidad del establecimiento.

2.1.3.3. Dimensiones del clima organizacional

Según Jaimes (2018), los tipos de clima organizacional son los siguientes (Jaimes, 2018):

- **Comunicación:** Es un factor clave en el clima organizacional, donde hay una comunicación abierta, transparente y bidireccional donde promueve la confianza, la colaboración y el sentido de pertenecía de los empleados entre ambos, así mismo

tener una buena comunicación entre los trabajadores y los administrativos de cualquier institución educativa (Dialenga, 2023).

- **Motivación:** La motivación de los colaboradores de cada organización, mientras la motivación de estos sea alta, el clima proporciona satisfacción, animo, interés y colaboración (Macás García & Vanga Arvelo , 2021).
- **Confianza:** Son factores que afectan el rendimiento y la satisfacción laboral en las instituciones, donde tiene que existir un ambiente cómodo, de interés donde este fluye a una satisfacción laboral adecuada y optimista, así mismo la producción de los resultados serán buenos evitando un abastecimiento que pueda causar un ambiente álgido y estresante (QuestionPro, 2022).
- **Participación:** En este ámbito es que los docentes de una institución participen de manera activa en sus actividades académicas y extra académicas durante el año lectivo y junto a los estudiantes y trabajadores administrativos y de manera reciproca entre todos.

Consideramos cuatro tipos de clima, veremos brevemente a cada uno de ellos:

- El entorno organizacional en conexión con el poder: La comodidad de los trabajadores depende del superior; si se trata de una institución educativa, esta recae en el director. Un ambiente como este no es propicio para ninguna compañía, y aún menos para una educativa, donde la labor tiene que ser organizado y cooperativo.
- Clima enfocado en el papel: Ellos le dan mucha relevancia a las normas, instrucciones, normativa y procedimientos, todos los cuales están escritos. En el presente, los procedimientos deben cambiar porque, aunque son muy buenos, deben

convertirse en cada vez más rápidos. Si se utilizan las TIC, es posible reducir plazo en documentación.

- **Clima enfocado en lo profesional:** Este enfoque de ambiente corporativo, centrado en los logros, requiere un aprendizaje constante y una buena colaboración entre equipos. Debe ser el enfoque principal en las entidades y en las escuelas, ya que es participativo y ágil.
- **Clima enfocado en las personas:** La asignación de tareas se basa en las capacidades de los miembros del grupo.

2.2. Marco Conceptual

- Liderazgo:** Es la capacidad de influencia de una persona sobre otra. Una persona que lidera es aquella que puede influir en las decisiones y comportamientos de otra persona de manera positiva. Además, un líder es quien crea ambientes de confianza y colaboración para alcanzar los objetivos (Sierra, 2025).
- Gestión:** Es la forma en que las empresas organizan y dirigen el flujo de trabajo, las operaciones y los empleados para cumplir con los objetivos de la empresa. El objetivo principal de la gestión es crear un entorno que permita a los empleados trabajar de manera eficiente y productiva (Coursera, 2023).
- Organización:** Es un grupo estructurado de individuos que trabajan juntos de manera coordinada para lograr metas u objetivos específicos. El propósito principal de una organización es lograr de manera efectiva y eficiente sus objetivos predeterminados (Castro Porto, 2023).

- d) **Características:** Las características de un objeto, una persona o un referente cualquiera son aquellos rasgos, condiciones o elementos que le resultan propios, reconocibles y que sirven para distinguirlo de otros referentes similares (Diccionario de la real academia , 2023).
- e) **Pedagógica:** Es la ciencia que estudia la educación. Su principal objeto de estudio son los procesos educativos, entendidos como fenómenos socioculturales influenciados por diversos factores. Por ello, se apoya en conocimientos de otras ciencias que ayudan a comprenderla, como la historia, la psicología, la sociología o la política (Diccionario de la real academia , 2023).
- f) **Competencias:** La competencia es la situación en la que diferentes personas, empresas o vendedores compiten entre sí para captar clientes ofreciendo mejores productos, servicios o precios. Dicho de forma sencilla: es como una carrera en la que todos intentan ser los mejores para ganarse al consumidor. Y eso, en principio, nos beneficia a todos: más opciones, mejores precios y productos de mayor calidad (Gil, 2025).
- g) **Aprendizaje:** Es el método mediante el cual una persona obtiene, cambia o mejora sus capacidades, competencias, saberes o comportamientos debido a la práctica de cada uno. Significa un cambio relativamente duradero, es decir, que permanece por un tiempo determinado (Diccionario de la real academia , 2023).
- h) **Innovación:** Es la actualización de ideas o sistemas ya creados para mejorarlos o crear nuevos, impactando favorablemente en el mercado (Peiró , 2025).
- i) **Asesoramiento:** Es la acción y efecto de asesorar o asesorarse. Este verbo hace referencia a dar o recibir consejo o dictamen (Pérez Porto & Merino , 2022).

- j) **Estilos:** El estilo es la tendencia o la corriente que predomina en una cierta época, el estilo, en este sentido, está formado por diversas cualidades y características (Pérez Porto & Merino , 2022).

2.3. Antecedentes Empíricos de la investigación

2.3.1. Antecedentes Internacionales

Niemes (2025). Título: Liderazgo Directivo y su Influencia en el Clima Organizacional de Instituciones Educativas de Ecuador. La presente investigación se centra en la dirección directiva y su impacto en el ambiente corporativo de las escuelas ecuatorianas. Para ello, es fundamental que estas entidades cuenten con un líder competente y perseverante que impulse a su estructura hacia adelante. En Ecuador, la enseñanza pública está en déficit. La falta de equipo adecuado causa que las calificaciones sigan disminuyendo en las pruebas, y al mismo tiempo las escuelas privadas tienen mejores puntuaciones. Esto pone de manifiesto que en algunas regiones no se está llevando a cabo la enseñanza de manera adecuada. El líder es un componente esencial para el correcto funcionamiento de cualquier empresa. Por lo tanto, en nuestra indagación académica descubrimos datos que nos permitió hallar hallazgos sobre lo que está sucediendo en nuestra nación y el valor del liderazgo en un directivo. Con la finalidad de que este estudio ayude a la mejora y a que el liderazgo sea llevado de forma correcta. (Niemes Caregua & Zuñiga Delgado , 2025)

Considero que este texto resalta la importancia del liderazgo directivo en el ámbito educativo y su influencia en el clima organizacional de las instituciones escolares. En este sentido, se enfatiza la necesidad de contar con líderes competentes que impulsen el desarrollo y la mejora continua de las escuelas. Asimismo, se menciona la problemática existente en la

educación pública en Ecuador, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer los recursos y las estrategias pedagógicas para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. De esta manera, el liderazgo se convierte en un elemento clave para el funcionamiento adecuado de las instituciones educativas y para la búsqueda de soluciones que contribuyan a elevar la calidad de la enseñanza.

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Abregu (2023) Su tesis de maestría titulada Liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institución Educativa N° 36003 de primaria, donde busca establecer la conexión importante entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa del profesorado de la escuela N° 36003, ubicada en el distrito de Huancavelica y dedicada a la educación primaria. En lo que respecta al método, se resume que fue un estudio de enfoque cuantitativo, con una estructura correlacional descriptiva; el nivel fue el correlacional y la muestra estuvo compuesta por 30 docentes. El muestreo fue censal y el instrumento utilizado fue una encuesta. Los resultados evidenciaron una correlación significativa ($Rho=0.662$; $p<0,01$) entre las variables de estudio, el cual permite afirmar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institución Educativa N° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica (Abregu, 2023).

Considero que esta frase presenta de manera clara el objetivo de la investigación, el cual es analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una institución de educación primaria. En este sentido, se destaca la importancia de este tipo de liderazgo en el desempeño docente y en la mejora de la gestión educativa. Asimismo, el estudio utiliza un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, lo que permite obtener

resultados objetivos y medibles. Los hallazgos evidencian una correlación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que un liderazgo transformacional influye positivamente en la gestión educativa de los docentes. De esta manera, la investigación aporta información relevante para fortalecer las prácticas de liderazgo en el ámbito educativo.

Cavero (2023) La investigación titulada Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas de la provincia de Huancayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas. El diseño metodológico corresponde a un estudio de tipo básico, de nivel correlacional, método científico, diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta por los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualhuas. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualhuas, perciben un nivel bueno (54%) de liderazgo directivo y un nivel medio (64%) de clima organizacional, asimismo en las dimensiones de gestión pedagógica (44%) y gestión institucional (54%) están en el nivel bueno y en el nivel regular la gestión administrativa (54%), de igual manera se halló que existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas ($p = 0,662$; $p = 0,000 < 0,05$). (Cavero del Pozo, 2023)

Considero que esta frase presenta de manera clara el propósito de la investigación, la cual busca determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas. En este sentido, se describe un enfoque metodológico adecuado que permite analizar las variables de forma objetiva y sistemática. Asimismo, los resultados evidencian que existe una relación significativa entre el liderazgo

directivo y el clima organizacional, lo que indica que una buena gestión directiva influye positivamente en el ambiente laboral de las instituciones educativas. De esta manera, se resalta la importancia del liderazgo en la mejora de la gestión escolar y en el fortalecimiento del trabajo docente.

Inca (2022) en su tesis titulada Gestión educativa con relación a liderazgo directivo en la institución educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, tuvo como objetivo determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Liderazgo directivo en la institución educativa No 1199 Mariscal Ramón Castilla, Chaclacayo Lima. En términos de características metodológicas, el estudio fue de diseño no experimental; sin embargo, la evidencia que se reunió fue tanto transversal como correlacional causal. La muestra se compuso de 50 profesores; se empleó el cuestionario como herramienta, en el que se utilizó uno para cada variable, tomando en cuenta la escala de Likert. Se concluyó que ambas variables evidencian una correlación significativa. Los resultados de la investigación indican que el valor de Rho de Spearman para las dos variables es 0.727, lo que muestra un alto grado positivo y un nivel de significancia $p = 0.00$, inferior a 0.05. Por lo tanto, la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Liderazgo directivo en la institución educativa No 1199 Mariscal Ramon Castilla, Chaclacayo Lima (Inca , 2022).

Considero que esta frase presenta de manera clara el objetivo y los principales resultados de la investigación, la cual busca analizar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en una institución educativa de Lima. En este sentido, se describe un diseño metodológico adecuado que permite obtener información relevante mediante el uso de cuestionarios aplicados a los docentes. Asimismo, los resultados evidencian una correlación significativa y positiva entre ambas variables, lo que indica que una mejor gestión

educativa está asociada a un liderazgo directivo más eficiente. De esta manera, se resalta la importancia del liderazgo en el fortalecimiento de la gestión institucional y en la mejora del proceso educativo.

2.3.3. Antecedentes locales

Palomino (2025) en sus tesis titulada Gestión Educativa y Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas del Distrito de Tamburco, 2023, con el objetivo general de la investigación fue evaluar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en Instituciones educativas (IE) del distrito de Tamburco, 2023. El estudio se clasificó como de tipo básico, con un enfoque correlacional y diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario, que fue debidamente validado por expertos y sometido a una prueba de confiabilidad, obteniendo valores satisfactorios de alfa de Cronbach. La muestra estuvo conformada por 92 docentes y directivos de diversas IE del distrito. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, con un coeficiente de correlación de 0,829. Esto indicó que un liderazgo directivo eficaz tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión educativa en las instituciones estudiadas. El impacto de la investigación resalta la importancia de un liderazgo efectivo como factor clave para mejorar la calidad de la gestión educativa y concluye que, la correlación es positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo en los directores para optimizar la gestión educativa. (Palomino Peralta , 2025)

Considero que esta frase resume de manera clara el propósito y los resultados de la investigación, la cual analiza la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en

instituciones del distrito de Tamburco. En este sentido, se destaca el uso de un enfoque metodológico adecuado, con instrumentos validados y una muestra representativa que permite obtener resultados confiables. Asimismo, los hallazgos evidencian una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, lo que demuestra que un liderazgo directivo eficaz influye significativamente en la mejora de la gestión educativa. De esta manera, la investigación resalta la importancia de fortalecer las capacidades de liderazgo en los directivos para optimizar la calidad educativa en las instituciones.

Navarro (2024) en su investigación titulada Liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa Yanapanakusun del distrito de Andarapa, Apurímac 2024, con la finalidad principal de este estudio fue establecer la conexión entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Red educativa Yanapanakusun del distrito Andarapa, Apurímac. Utilizó un diseño correlacional no experimental y se basó en una perspectiva cuantitativa. A través de encuestas realizadas a una muestra probabilística de 74 maestros de escuelas públicas de Andarapa, se recopilaron datos. La normalidad de los datos fue verificada con la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, que incluían el coeficiente de relación Rho de Spearman para poner a prueba las hipótesis formuladas. Los hallazgos revelaron una asociación notable entre el liderazgo directivo y la motivación organizacional ($r = 0,295$, $p < 0,05$), el clima organizacional ($r = 0,585$, $p < 0,05$), la estructura organizacional ($r = 0,350$, $p < 0,05$) y el liderazgo organizacional ($r = 0,455$, $p < 0,05$). Estos descubrimientos indican que el liderazgo directivo está vinculado con avances en las dimensiones del clima organizacional, aunque la intensidad de las relaciones fluctuó, siendo moderada en algunos casos y baja en otros. La investigación

concluyó que, liderazgo directivo desempeñó un papel crucial en la configuración del clima organizacional de la Red educativa Yanapanakusun. (Navarro Leguia, 2024)

Considero que esta frase presenta de manera clara el propósito del estudio, el cual busca analizar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Andarapa. En este sentido, se describe un enfoque metodológico cuantitativo adecuado, con el uso de encuestas y herramientas estadísticas que permiten obtener resultados confiables. Asimismo, los hallazgos evidencian una relación significativa entre el liderazgo directivo y diversas dimensiones del clima organizacional, aunque con distintos niveles de intensidad. De esta manera, se concluye que el liderazgo directivo influye de forma importante en el ambiente organizacional de las instituciones educativas, lo que resalta su relevancia para mejorar la gestión escolar.

Chayacaña (2023) en su tesis “Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario Canchis” El presente trabajo de investigación como finalidad comprobar Determinar cómo influye el liderazgo directivo en la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario Canchis, región Cusco, 2019. Se empleó una técnica de encuesta, un instrumento de cuestionario y un diseño no experimental para llevar a cabo el método cuantitativo, que tuvo un nivel explicativo descriptivo. La población estuvo conformada por 326 personas, entre maestros y directores; y la muestra fue de 188 maestros. Se evidenció que el liderazgo directivo fue moderado, con un 53%, lo que llevó a una gestión educativa regular. Además, se descubrió que el valor significativo es de 0.013, lo cual sugiere la aceptación de la hipótesis nula. Llegando a la conclusión de que el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa en las instituciones educativas (Chavacaña , 2023).

Considero que esta frase presenta de manera clara el propósito de la investigación, la cual busca analizar la influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa en instituciones del nivel secundario en Canchis. En este sentido, se describe un enfoque metodológico adecuado, utilizando encuestas y un diseño no experimental que permite obtener información relevante de la muestra estudiada. Asimismo, los resultados muestran que el liderazgo directivo es moderado y se relaciona con una gestión educativa regular, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades de los directivos. De esta manera, se concluye que el liderazgo directivo tiene una influencia significativa en la gestión educativa, resaltando su importancia para mejorar la calidad de la educación.

Espinoza, et al. (2022) en su tesis titulada Influencia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento en las instituciones educativas públicas del nivel primario durante la pandemia, con finalidad comprobar la influencia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento en las instituciones educativas públicas del nivel primario durante la pandemia, los instrumentos utilizados sobre liderazgo directivo y la gestión del aprendizaje fueron aplicadas en la muestra de estudio, sin criterio de exclusión. Podemos inferir, como consecuencia de la correlación entre las variables estudiadas, que el éxito de una administración adecuada del conocimiento en los alumnos tiene una estrecha relación con un liderazgo directivo efectivo; esto implica implementar un liderazgo colectivo orientado a objetivos comunes. Se utilizó, además, un método comparativo descriptivo teniendo en cuenta todos los aspectos que ello conlleva. Este trabajo concluye que el rol del directivo juega un papel muy importante al conocer las necesidades y demandas de las personas que forma parte de la institución educativa como personas activas y comprometidas, para que en función a esas características se pueda planificar una atención remota con eficiencia y

eficacia, asumiendo un compromiso e identificación con las demandas de la Institución Educativa, asimismo no debemos perder de vista el propósito y visión institucional, ya que es importante centrarnos y situarnos en el espacio y contexto actual para tener la certeza del impacto que causara en nuestros docentes (Espinoza & et al, 2022).

Considero que esta frase resalta la importancia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento dentro de las instituciones educativas, especialmente en el contexto de la pandemia. En este sentido, se evidencia que un liderazgo efectivo está estrechamente relacionado con el éxito en la administración del aprendizaje de los estudiantes, promoviendo un enfoque colaborativo y orientado a objetivos comunes. Asimismo, se destaca el papel fundamental del directivo al identificar las necesidades de la comunidad educativa y organizar acciones eficientes, incluso en modalidades de educación remota. De esta manera, se reafirma que el liderazgo directivo es clave para garantizar una gestión educativa eficaz, adaptada a las exigencias del contexto actual y enfocada en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Capítulo III:

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

3.1.2 Hipótesis Específica

- a) El nivel liderazgo directivo es significativamente alta en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- b) El nivel de gestión educativa es significativamente alto en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- c) El nivel de clima organizacional es significativamente alto en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- d) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- e) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.
- f) Existe relación significativa entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

3.2. Identificación de variables e indicadores

3.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable: 1 Liderazgo Directivo	El liderazgo en la educación se caracteriza por comportamientos desarrollados en cooperación con la institución, además ayudan a lograr la conducción y movilizar a los miembros de la comunidad escolar (Furguerle y Vitorá, 2016)	La variable liderazgo directivo se midió en base a 4 dimensiones (liderazgo proactivo, transformacional, sensibilizador y mediador), 11 indicadores expresados en 32 ítems los cuales formaron el instrumento.	Líder proactivo	-Motivación constante -Iniciativa -Actividades	1 al 9	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Líder transformador	-Innovación -Trabajo en equipo -Planificación	10 al 18	
			Líder sensibilización	-Orientación -Confianza -Protección	19 al 24	
			Líder mediador	-Conciliación -Igualdad -Comunicación	25 al 32	
Variable: 2 Gestión Educativa	La gestión educativa como el conjunto de acciones que orientan y conducen los distintos componentes de la institución educativa que se ejecutan para el logro de los objetivos institucionales planteados en el proyecto educativo institucional (Minedu, 2014).	La variable gestión educativa se midió en base a 4 dimensiones (institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria), 13 indicadores expresados en 36 ítems los cuales formaron el instrumento, y a su vez nos facultaron.	Institucional	-Jerarquía -Trámite documentario -conocimiento de las normas	1 al 8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Pedagógica	-Actualización docente -Enseñanza y aprendizaje -Convivencia escolar	9 al 16	
			Administrativa	-Planeación -Organización -Control -Dirección	17 al 28	
			Comunitaria	-Participación y actividades -Inclusión -Trabajo en equipo	29 al 36	
Variable: 3 Clima organizacional	El clima está relacionado con la percepción de la realidad objetiva, es decir todo aquel que engloba los sentimientos, la comunicación, el ánimo, el respeto entre los miembros de la organización, además de incluir una sensación de satisfacción. Todo ello genera lograr una mayor productividad en la profesión y cargo (Jaimes, 2018).	La variable clima organizacional se midió en base a 4 dimensiones (Comunicación, motivación, confianza y participación), 8 indicadores expresados en 22 ítems.	Comunicación	-Comunicación -Rapidez de entrega de información -Reunión y planificación	1 al 5	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Motivación	-Valoración profesional -Reconocimiento -Recompensas -Sinceridad	6 al 10	
			Confianza	-estabilidad institucional -trato amable	11 al 15	
			Participación	-Planificación de actividades -Reuniones y asambleas	16 al 22	

Capítulo IV:

Método de Investigación

4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

El estudio se realizó en la ciudad de Abancay, capital del distrito y de la provincia, del departamento de Apurímac. La ciudad se encuentra situada a 2300 m s.n.m. (punto más bajo 1700 m s.n.m. Pachachaca el punto más alto 2800 m s.n.m. Sahuanay) (Palomino Peralta , 2025) en la vertiente oriental andina, al norte del valle del río Pachachaca, a las faldas del nevado Ampay. La ciudad abarca los distritos de Abancay y Tamburco.



Nota. Gobierno Regional de Apurimac-2018.

4.2. Tipo, enfoque y nivel de investigación

El presente estudio fue cuantitativo porque muestra un cúmulo de procesos organizados, es sistemático y probatorio utiliza recolección de información para demostrar hipótesis, con base en mediciones numéricas y el respectivo análisis estadístico, para establecer patrones de conductas y comprobar teorías (Fernandez & Mendoza, 2019).

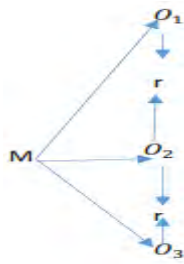
Tipo y nivel de Investigación

La investigación fue de alcance correlacional múltiple que tiene como propósito de medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. (Fernandez & Mendoza, 2019).

Tipo de investigación es básica donde busca comprender la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa sin buscar una aplicación inmediata

4.3. Diseño de investigación

La investigación tuvo como modelo no experimental- correlacional; según (Hernández & Días, 2002), “estudio de indagación en el cual no se manipulan intencionadamente las variables”. (pág. 121)



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1: Liderazgo administrativo

O2: Variable 2: gestión educativa

O2: Variable 3: Clima organizacional

r. Relación que existe entre las variables.

4.4. Población de estudio

Según Fernandez & Mendoza “es el conjunto de elementos que posea la característica definitoria es lo que determina una población, la cual es la totalidad del fenómeno de estudio en donde las unidades poseen esa característica común, la que se estudia y produce los datos de la investigación” (pág. 200).

Considero que esta frase explica de manera clara el concepto de población dentro de una investigación, entendida como el conjunto total de elementos que comparten una característica común y que son objeto de estudio. En este sentido, la población permite delimitar el fenómeno investigado y obtener información relevante para el análisis de los datos. Asimismo, se destaca la importancia de identificar correctamente estas unidades de estudio, ya que de ello depende la validez y precisión de los resultados de la investigación. De esta manera, la población se convierte en un elemento fundamental para el desarrollo del proceso investigativo.

La población está conformada por 47 docentes de la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024, entre el director, administrativos y docentes.

4.5. Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de docentes que es 47 de la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

4.6. Técnicas de selección de muestra

Fue no probabilístico por conveniencia ya que no se utilizó ninguna fórmula para determinar la cantidad de muestra.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e instrumentos

Según Hernández, et, al. (2019), “son los procedimientos a seguir y acciones que le sean permitidos al investigador para obtención de la información necesaria de esa manera dar cumplimiento a su propósito de investigación (pág. 523).

La técnica para la presente investigación fue la encuesta para las tres variables.

4.8. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para la comprobación de hipótesis se realizó con la correlación de Pearson para una muestra es una técnica utilizada para determinar si la media de una muestra es estadísticamente diferente de una media poblacional conocida o hipotética. Esta prueba se utiliza cuando la población no sigue una distribución normal o cuando el tamaño de la muestra es pequeño.

El **ANOVA (Análisis de Varianza)** es una técnica estadística que se utiliza para **comparar tres o más grupos** y determinar si existen diferencias significativas entre sus medias.

Su función principal es analizar si las diferencias observadas entre los grupos son reales o se deben al azar, utilizando el **estadístico F** y el **valor de significancia (p-valor)**. Cuando el **p-valor es menor a 0.05**, se concluye que existen diferencias significativas entre los grupos, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Si es mayor, no hay diferencias significativas. En resumen, el ANOVA es una herramienta que permite evaluar comparaciones entre varios grupos en investigaciones, especialmente en el ámbito educativo y social.

Capítulo V:

Resultados y Discusión

4.1. Descripción

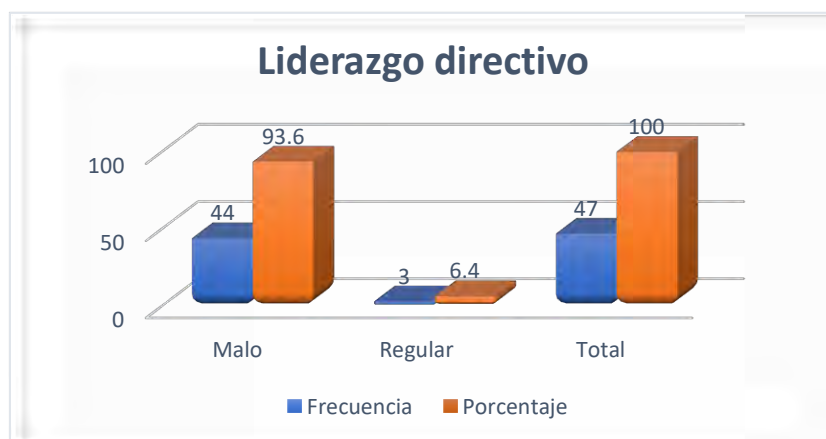
Se aplicó un instrumento para la variable liderazgo directivo con 4 dimensiones con 32 preguntas y se relacionó con la variable gestión educativa con 4 dimensiones con 36 preguntas, se procesó los datos en Excel y la estadística descriptiva e inferencial para sacar resultados de tablas descriptivas y tablas de hipótesis y se describió las tablas.

4.2. Resultado por variable de estudio

4.2.1 Resultado de la variable de estudio Liderazgo directivo

Tabla 1. La variable de estudio Liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	44	93.6	96.3
Regular	3	6.4	100
Total	47	100	



Interpretación:

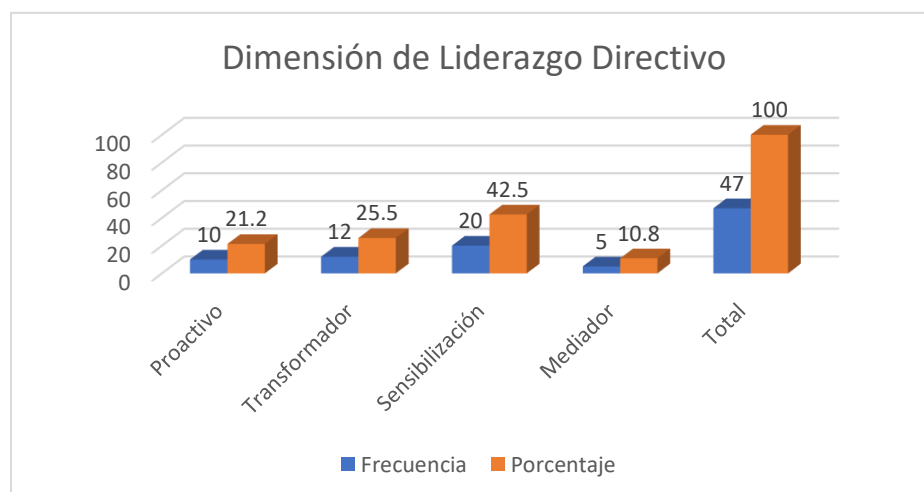
En la tabla 1 se visualiza que en el liderazgo directivo que el 93.6% tienen el liderazgo malo, también el 6.4% tienen el liderazgo directivo de forma regular, que en el total realiza a un 100% que equivale a 47 docentes, en la institución educativa de formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Estos resultados demuestran que la institución de Abancay no necesita simples "ajustes" administrativos; requiere una reestructuración urgente en su modelo de gestión. Urge implementar mecanismos de liderazgo democrático, capacitación en habilidades blandas para los directivos y espacios de diálogo abierto para recuperar la confianza del cuerpo docente. De lo contrario, revertir el impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes será una tarea casi imposible.

4.2.1.1 Resultados por dimensiones del liderazgo directivo

Tabla 2. Dimensiones del liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Proactivo	10	21.2	21.2
Transformador	12	25.5	46.7
Sensibilización	20	42.5	89.2
Mediador	5	10.8	100.0
Total	47	100	



Interpretación:

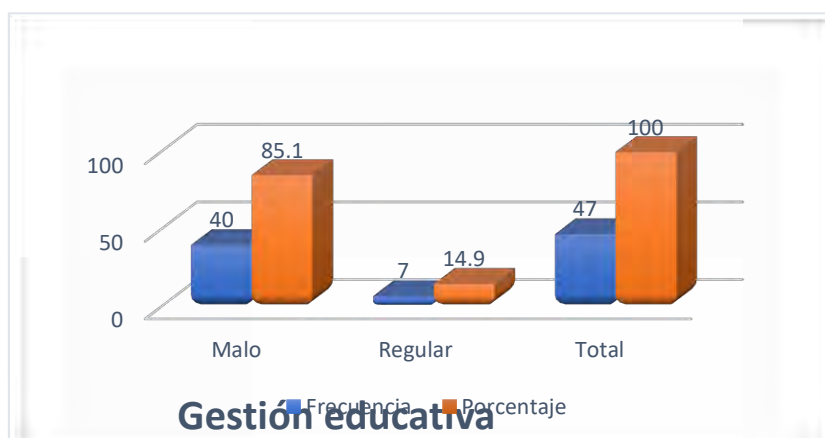
En la tabla 2 se visualiza en las dimensiones del liderazgo directivo el 21.2% es proactivo, el 25.5% es transformador, el 42.5% sensibilización y el 10.8% es mediador en la institución educativa de formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

En conjunto, la Tabla 2 demuestra un perfil directivo que prioriza la sensibilidad y la empatía, pero que adolece de competencias prácticas en mediación de conflictos y de la fuerza proactiva necesaria para liderar una reforma técnica eficiente. Para que la gestión de esta institución en Abancay progrese, el equipo directivo debe equilibrar su capacidad de sensibilización con estrategias de acción proactiva y un rol mediador mucho más presente y capacitado.

4.2.2 Resultado de la variable de estudio gestión educativa

Tabla 3. Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	40	85.1	85.1
Regular	7	14.9	100
Total	47	100	



Interpretación:

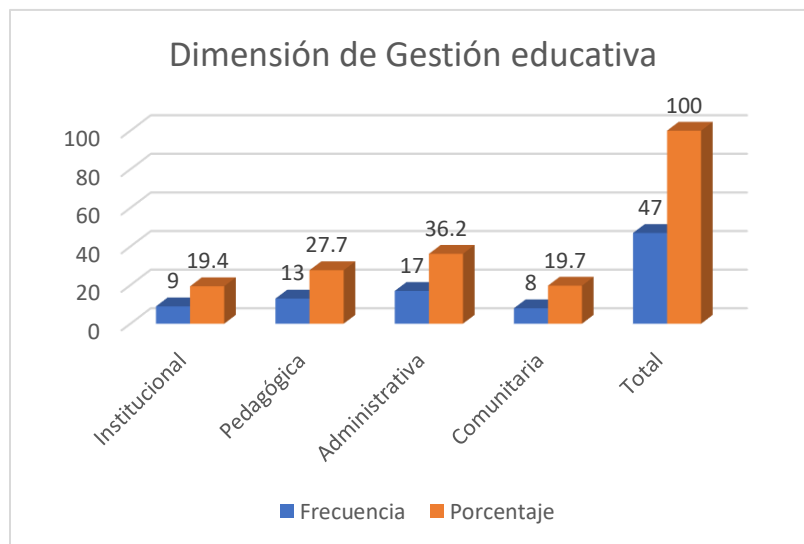
En la tabla 3 se visualiza que en la gestión educativa que el 85.1% tienen gestión educativa malo, también el 14.9% tienen gestión educativa de forma regular, que en el total realiza a un 100% que equivale a 47 docentes, en la institución educativa de formación Técnica Industrial de Abancay-2024

El hecho de que más de 8 de cada 10 docentes perciban la gestión educativa como deficiente (85.1%) en la Institución Educativa de Formación Técnica Industrial de Abancay es un indicador alarmante. En los centros de formación técnica, la gestión no solo implica el aspecto administrativo, sino también la optimización de talleres, insumos y convenios estratégicos. Que ningún docente haya calificado la gestión como "buena" sugiere la necesidad urgente de reevaluar el liderazgo directivo, los canales de comunicación y los procesos de toma de decisiones, ya que este clima de insatisfacción puede repercutir directamente en el desempeño pedagógico y en la calidad de la enseñanza técnica impartida.

4.2.2.1 Resultados por dimensiones de la gestión educativa

Tabla 4. Dimensiones de la gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Institucional	9	19.4	19.4
Pedagógica	13	27.7	47.1
Administrativa	17	36.2	83.3
Comunitaria	8	16.7	100.0
Total	47	100	



Interpretación:

En la tabla 4 se visualiza las dimensiones de la gestión educativa que el 19.4% tiene la dimensión institucional, el 27.7% tiene la dimensión de pedagógica, el 36.2% tiene la dimensión de administrativa y el 16.7% tiene dimensión comunitaria en la institución educativa de formación Técnica Industrial de Abancay-2024

En una institución de **Formación Técnica Industrial**, el vínculo con el entorno social, las empresas locales y la comunidad laboral es crucial para la empleabilidad y las prácticas preprofesionales de los estudiantes. Este resultado evidencia una debilidad potencial o un área de oportunidad: La necesidad de fortalecer las alianzas estratégicas y la proyección social en el contexto de Abancay.

4.2.3 Resultado de la variable de estudio clima organizacional

Tabla 5. Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	37	78.7	78.7
Regular	5	10.6	89.3
Bueno	5	10.6	100
Total	47	100	



Interpretación:

En la tabla 5 se visualiza que en el clima organizacional que el 78.7% tienen gestión educativa malo, también el 10.6% tienen gestión educativa de forma regular y también el 10.6% tiene mal clima organizacional, que en el total realiza a un 100% que equivale a 47 docentes, en la institución educativa de formación Técnica Industrial de Abancay-2024

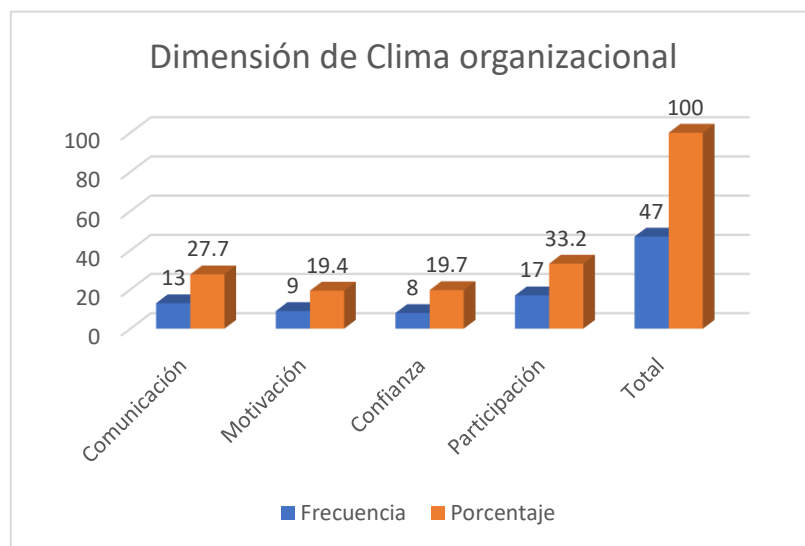
Los datos de la Tabla 5 revelan un panorama crítico en la institución: casi ocho de cada diez docentes (78.7%) califican la gestión educativa como "mala". Esta insatisfacción mayoritaria, sumada a los porcentajes que reportan un clima organizacional deficiente, sugiere la

necesidad urgente de intervenir en los procesos directivos y de convivencia dentro de la Institución Educativa de Formación Técnica Industrial de Abancay.

4.2.3.1 Resultados por dimensiones de clima organizacional

Tabla 6. Dimensiones de clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Comunicación	13	27.7	27.7
Motivación	9	19.4	47.1
Confianza	8	19.7	66.8
Participación	17	33.2	100.0
Total	47	100	



En la tabla 6 de acuerdo con los resultados obtenidos en la muestra de 47 participantes, se observa que la Participación es la dimensión más destacada con un 33.2%, seguida por la Comunicación con un 27.7%. Por otro lado, la Confianza (19.7%) y la

Motivación (19.4%) presentan los porcentajes más bajos, lo que sugiere que son las áreas que reciben menor atención o percepción positiva dentro del grupo evaluado.

Una alta participación sin una base sólida de confianza y motivación puede ser síntoma de una actividad "por inercia", por obligación o por mera exigencia procedimental, lo cual a largo plazo es insostenible y puede derivar en desgaste

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

H0 (Hipótesis nula): El nivel de significancia es positiva entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

H1(Hipótesis alterna) El nivel de significancia no es positiva entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

Tabla 7 Hipótesis de ANOVA Liderazgo Directivo, Clima organizacional y Gestión Educativa

		Suma de		Media			
Modelo		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1,448	3	,724	23,421	,000 ^b	
	Residuo	1,360	44	,031			

Total	2,809	47
-------	-------	----

a. Variable dependiente: Liderazgo Directivo

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional, Gestión Educativa

Interpretación de resultados

En tu tabla observamos que **F = 23.421**: Este valor es grande, se interpreta que las variables independientes (clima organizacional y gestión educativa) explican una cantidad considerable de variabilidad en el liderazgo directivo, la **significación o p valor. = 0.000** es menor que 0.05, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos y esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna y podemos afirmar que el nivel de significancia es positivo entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024

Se concluye que clima organizacional (Comunicación, Motivación, Confianza, Participación) esto quiere decir para ser líder tiene influir el clima organizaciones y la educación o gestión educativa (Institucional, Pedagógica, Administrativa, Comunitaria) el hallazgo con los resultados obtenidos es significativo y no tuvieron buenos lideres por falta de esta variable.

Considero que esta frase presenta los resultados estadísticos de la investigación de manera interpretativa, destacando la relación entre el clima organizacional, la gestión educativa y el liderazgo directivo. En este sentido, el valor F y el nivel de significancia indican que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se

evidencia que el clima organizacional y la gestión educativa influyen en el liderazgo directivo, lo que resalta la importancia de estos factores en el funcionamiento institucional. De esta manera, los resultados sugieren que un liderazgo efectivo depende en gran medida de un adecuado clima organizacional y una gestión educativa sólida.

En la tabla se llega a visualizar el liderazgo directivo, gestión educativa y el clima organizacional donde el 74% (35) tiene una gestión educativa mala, un mal clima organizacional y un mal liderazgo directivo, el 2% (1) tiene una gestión educativa regular, un mal clima organizacional y un mal liderazgo directivo, el 2% (1) tiene una gestión educativa regular, regular clima organizacional y regular liderazgo directivo, el 11% (5) tiene una gestión educativa regular, mal clima organizacional y un mal liderazgo directivo, el 6% (3) tiene una gestión educativa mala, regular clima organizacional y un liderazgo directivo malo, el 2% (1) tiene una gestión educativa mala, regular el clima organizacional y un liderazgo directivo regular, el 2% (1) tiene una gestión educativa regular y el clima organizacional buena y un liderazgo directivo regular.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica

a) Relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa

Hipótesis específica I

H0 (Hipótesis nula): El nivel de significancia es positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

H1(Hipótesis alterna) El nivel de significancia es positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Tabla 8 Hipótesis Rho de Spearman Liderazgo Directivo y la Gestión Educativa

			Liderazgo	Gestión
			Directivo	Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	,644**
	Directivo	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
Gestión Educativa		Coeficiente de	,644**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de los resultados

En la tabla se llega a visualizar el Liderazgo directivo y la gestión educativa donde el coeficiente de correlación es 0,644 esto indica que tiene una relación positiva moderada y tiene un valor p 0,000 esto indica que es significativo y rechazamos la hipótesis nula y tomamos la alterna por lo que el nivel de significancia es positivo entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Se concluye que la educación o gestión educativa (Institucional, Pedagógica, Administrativa, Comunitaria). Esto quiere decir para ser líder tiene influir la gestión educativa con los resultados obtenidos es significativo y no se formaron buenos lideres por no tener una buena gestión educativa.

Considero que esta frase presenta de manera clara los resultados estadísticos sobre la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la institución estudiada. En este sentido, el coeficiente de correlación indica una relación positiva moderada, lo que sugiere que ambas variables están vinculadas de forma significativa. Asimismo, el valor de significancia permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación entre el liderazgo y la gestión educativa. De esta manera, se concluye que una adecuada gestión educativa influye en el desarrollo de un liderazgo más efectivo dentro de la institución, resaltando la importancia de fortalecer ambas dimensiones para mejorar la calidad educativa.

Hipótesis específica 2

H0 (Hipótesis nula): El nivel de significancia es positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

H1(Hipótesis alterna) El nivel de significancia no es positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Tabla 9 Hipótesis Rho de Spearman Liderazgo Directivo y la Clima organizacional

			Liderazgo Directivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	47	47
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	47	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los resultados

En la tabla se llega a visualizar el Liderazgo directivo y el clima organizacional donde el coeficiente de correlación es 0,332 esto indica que tiene una relación positiva BAJA y tiene un valor p 0,022 esto indica que es significativo y rechazamos la hipótesis nula y tomamos la alterna por lo que el nivel de significancia es positivo entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Se concluye que el clima organizacional (Comunicación, Motivación, Confianza, Participación) Esto quiere decir para ser líder tiene influir el clima organizacional con los resultados obtenidos es significativo no tuvieron un buen clima organización por lo tanto hay menor cantidad de líderes según nuestros resultados.

- b) Relación de las dimensiones de liderazgo directivo con las dimensiones con la gestión educativa.

Considero que esta frase presenta los resultados de la investigación de manera clara al analizar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. En este sentido, el coeficiente de correlación indica una relación positiva baja, lo que sugiere que ambas variables están relacionadas, pero no de forma fuerte. Asimismo, el valor de significancia permite rechazar la hipótesis nula, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. De esta manera, se concluye que el clima organizacional influye en el desarrollo del liderazgo directivo, resaltando la importancia de fortalecer aspectos como la comunicación, la motivación, la confianza y la participación para mejorar la gestión institucional.

Hipótesis específica 3

H0 (Hipótesis nula): Existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

H1(Hipótesis alterna) Existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Tabla 10 Hipótesis de ANOVA Liderazgo directivo y gestión Educativa

	Suma de		Media		
Modelo	cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.

1	Regresión	1,165	2	1,165	31,878	,000 ^b
	Residuo	1,644	45	,037		
	Total	2,809	47			

a. Variable dependiente: Liderazgo Directivo

b. Predictores: (Constante), Gestión Educativa

En tu tabla observamos que **F = 31,878**: Este valor es grande, se interpreta que la dimensión independiente (gestión educativa) explican una cantidad considerable de variabilidad en el liderazgo directivo, la **significación o p valor. = 0.000** es menor que 0.05, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos y esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna y podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable del liderazgo directivo y las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Se concluye que la gestión educativa (Institucional, Pedagógica, Administrativa, Comunitaria) influye según los resultados obtenidos no hay que una buena gestión educativa en la institución para obtener líderes.

c) Relación s de las dimensiones de liderazgo directivo con las dimensiones con del clima organizacional

Considero que esta frase presenta de manera clara la interpretación de los resultados estadísticos obtenidos en la investigación. En este sentido, el valor F indica que la gestión educativa explica una parte importante de la variabilidad en el liderazgo directivo, mientras

que el nivel de significancia confirma que los resultados son estadísticamente relevantes. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que evidencia la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. De esta manera, se concluye que la gestión educativa influye en el liderazgo directivo, resaltando la importancia de fortalecer sus dimensiones para mejorar el desarrollo del liderazgo en la institución.

Hipótesis específica 4

H0 (Hipótesis nula): Existe una relación significativa entre la variable del liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

H1(Hipótesis alterna) Existe una relación significativa entre las variables del liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Tabla 11 *Hipótesis de ANOVA Liderazgo directivo y clima organizacional*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,458	2	,458	8,768	,005 ^b
	Residuo	2,351	45	,052		
	Total	2,809	47			

a. Variable dependiente: Liderazgo Directivo

b. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Interpretación de resultados

En tu tabla observamos que **F = 8,768**: Este valor regular, se interpreta que la dimensión independiente (clima organizacional) explica una cantidad considerable de variabilidad en el liderazgo directivo, la **significación o p-valor. = 0.005** es menor que 0.05, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos y esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna y podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.

Se concluye que el clima organizacional (Comunicación, Motivación, Confianza, Participación) influye según los resultados obtenidos no hay que tener un buen clima laboral en la institución para obtener líderes.

Considero que esta frase presenta la interpretación de los resultados estadísticos de manera clara, al analizar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo. En este sentido, el valor F indica que el clima organizacional tiene una influencia relevante en la variabilidad del liderazgo, mientras que el nivel de significancia confirma que los resultados son estadísticamente significativos. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que evidencia la existencia de una relación entre las variables estudiadas. De esta manera, se concluye que un adecuado clima organizacional, basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, es fundamental para fortalecer el liderazgo dentro de la institución educativa.

DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación son que en el liderazgo directivo y gestión educativa el 91.5% tiene gestión educativa mala acompañado de liderazgo directivo también malo, referente a liderazgo directivo y clima organizacional el 76,6% tiene clima organizacional malo y también el liderazgo es malo, en el liderazgo directivo, gestión educativa y clima organizacional el 74% tiene mala gestión y liderazgo malo, teniendo en la construcción de hipótesis general que el valor $F= 23.421$ es grande y que el clima organizacional y gestión educativa tiene considerable variabilidad en el liderazgo directivo, el nivel de significancia es positivo entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay – 2024.

Mientras el autor Muñoz (2020) en su tesis se compararon estos instrumentos con los principios declarados en el reglamento de evaluación y promoción que los propios establecimientos han creado. La investigación permitió evidenciar la necesidad que las prácticas de liderazgo adopten un rol más pedagógico que acompañe, oriente y apoye las prácticas pedagógicas, incluida la evaluación, en el quehacer docente. Para ello no es suficiente que la política educativa redefina el rol al interior de la escuela, sino que provea condiciones para una formación directiva enfocada en el aula y en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes, llegando a la discusión de que no hay similitud con los resultados encontrados, ya que no se ha investigado las mismas dimensiones. Así mismo el autor Niemes (2025) La presente investigación que permitió encontrar resultados de que está ocurriendo en nuestro país y la importancia de liderazgo en un directivo. Con la finalidad de que este estudio ayude a la mejora y a que el liderazgo sea llevado de forma correcta, se llega

a discutir con este autor de que si existe similitud ya que se ha estudiado las mismas dimensiones y son similares las concluyentes a las que se ha llegado en ambas investigaciones.

También al autor Abregu (2023) en su tesis los resultados evidenciaron una correlación significativa ($Rho=0.662$; $p<0,01$) entre las variables de estudio, el cual permite afirmar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institución Educativa N° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica, se llega a la discusión de que con este autor no hay similitud ya que no se llegan a los mismos resultados a pesar de haber estudiado las mismas dimensiones.

También el autor Chayacaña (2023) en su tesis el resultado mostro que el liderazgo directivo llego a ser moderado con un 53% por lo que la gestión educativa llego a ser regular, también se pudo conocer que el valor signficante es 0.013 el cual nos indica que se acepta la hipótesis nula. Llegando a la conclusión de que el liderazgo directivo influye significativamente en la gestión educativa en las instituciones educativas, de la misma manera el autor Quiroz (2020). “Entre los principales resultados obtenidos destacan factores como el interés docente por un trabajo colaborativo importancia de la retroalimentación docente, participación en la actualización del proyecto educativo”. Estos resultados dejan nuevos desafíos y propuestas para profundizar en la importancia de las respuestas docentes y cómo aportan en influir sobre las actuaciones y conductas de directivos; directrices que son pilares fundamentales del Marco de la Buena Dirección, de la misma manera el autor Acuña (2019) en el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio, finalmente con estos tres últimos autores se llega a la discusión de que si hay similitud en los resultados obtenidos por los distintos autores y la investigación realizada ya que se han estudiado las mismas dimensiones.

También el autor Abregu (2023) en los resultados evidenciaron una correlación significativa ($Rho=0.662$; $p<0,01$) entre las variables de estudio, el cual permite afirmar que

existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institución Educativa N° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica, de la misma manera el autor Caverro (2023). Los resultados muestran que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualhuas, perciben un nivel bueno (54%) de liderazgo directivo y un nivel medio (64%) de clima organizacional, asimismo en las dimensiones de gestión pedagógica (44%) y gestión institucional (54%) están en el nivel bueno y en el nivel regular la gestión administrativa (54%), de igual manera se halló que existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas ($\rho = 0,662$; $p = 0,000 < 0,05$), de la misma el autor Inca (2022) las conclusiones a las que se llegó con la investigación es que el valor de Rho de Spearman de ambas variables está representado por 0.727, reflejando un grado positivo alto y un nivel de significancia de $p = 0.00$, siendo menor a 0.05. Por lo tanto, la Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Liderazgo directivo en la institución educativa No 1199 Mariscal Ramon Castilla, Chaclacayo Lima, también el autor Tintaya (2021) concluye que, el grado de relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Laraqueri - Pichacani es positivo considerable con un nivel de significancia de 0,563 (Rho de Spearman); por otro lado, el nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas es bueno en 47%, el estilo de liderazgo predominante es democrático en 55%; mientras que el nivel de clima organizacional en las mismas es bueno en 37%, respectivamente, finalmente con estos tres últimos autores se llega a la discusión de que si hay similitud en los resultados obtenidos por los distintos autores y la investigación realizada ya que se han estudiado las mismas dimensiones.

Así mismo el autor Gavilan (2020) resulta importante mencionar que los resultados del estudio ofrecen un panorama de dicha pertinencia; siendo ésta de tipo directa: El liderazgo directivo establecido y asumido influye de modo directo en el clima organizacional de la institución educativa la pastora de la región de madre de dios; siendo el liderazgo de predominancia el estilo participativo con carácter multidimensional, posibilitando la mejora de las dificultades intrínsecas del contexto educativo, también el autor Navarro (2024). “Los resultados mostraron una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional ($r = 0,585$, $p < 0,05$), la estructura organizacional ($r = 0,350$, $p < 0,05$), el liderazgo organizacional ($r = 0,455$, $p < 0,05$) la motivación organizacional ($r = 0,295$, $p <$

0,05)". Así mismo el autor Espinoza, et al. (2022). "Este trabajo concluye que el rol del directivo juega un papel muy importante al conocer las necesidades y demandas de las personas que forma parte de la institución educativa como personas activas y comprometidas, para que en función a esas características se pueda planificar una atención remota con eficiencia y eficacia, asumiendo un compromiso e identificación con las demandas de la Institución Educativa, asimismo no debemos perder de vista el propósito y visión institucional, ya que es importante centrarnos y situarnos en el espacio y contexto actual para tener la certeza del impacto que causara en nuestros docentes". Finalmente, el autor Palomino (2025). Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el liderazgo directivo, con un coeficiente de correlación de 0,829. Esto indicó que un liderazgo directivo eficaz tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión educativa en las instituciones estudiadas. El impacto de la investigación resalta la importancia de un liderazgo efectivo como factor clave para mejorar la calidad de la gestión educativa, finalmente con estos últimos autores se llega a la discusión de que si hay similitud en los resultados obtenidos por los distintos autores y la investigación realizada ya que se han estudiado las mismas dimensiones

CONCLUSIONES

Primera. El nivel de relación es positivo entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en el valor de $F= 23.421$ con la prueba de hipótesis de ANOVA en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024, evidenciando la relación positiva entre el liderazgo directivo, la gestión educativa y el clima organizacional. En este sentido, el valor F obtenido mediante la prueba ANOVA indica que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, estos resultados permiten afirmar que el liderazgo directivo está vinculado con la gestión educativa y el clima organizacional dentro de la institución. De esta manera, se resalta la importancia de fortalecer estas dimensiones para mejorar el funcionamiento y la calidad educativa en la institución

Segunda. El nivel de significancia es 0,644 de correlación positivo moderada en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, los resultados de la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, evidenciando una correlación positiva moderada. En este sentido, el coeficiente de 0,644 indica que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que el liderazgo influye en la gestión educativa dentro de la institución. Asimismo, estos resultados permiten comprender la importancia de fortalecer el liderazgo directivo para mejorar los procesos de gestión educativa. De esta manera, se resalta la necesidad de seguir promoviendo prácticas de liderazgo eficaces que contribuyan al desarrollo institucional y a la calidad educativa.

Tercera. El nivel de significancia es 0,332 de correlación positiva baja en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, los resultados de la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, evidenciando una correlación positiva baja. En este sentido, el coeficiente de 0,332 indica que existe una relación débil pero existente entre ambas variables dentro de la institución educativa. Asimismo, estos resultados sugieren que el liderazgo directivo tiene cierta influencia en el clima organizacional, aunque no de manera fuerte. De esta manera, se resalta la importancia de fortalecer el liderazgo y mejorar el ambiente institucional para lograr mejores condiciones en la gestión educativa y en el trabajo colaborativo

Cuarta. Existe una relación significativa ANOVA de $F= 31,878$ valor grande y el valor de significancia 0,000 en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial entre la variable del liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión educativa, los resultados estadísticos de manera clara, evidenciando la relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión educativa. En este sentido, el valor F obtenido mediante ANOVA indica una influencia importante entre las variables, mientras que el nivel de significancia confirma que los resultados son estadísticamente válidos. Asimismo, estos hallazgos permiten afirmar que el liderazgo directivo está estrechamente relacionado con la gestión educativa dentro de la institución. De esta manera, se resalta la importancia de fortalecer el liderazgo para mejorar los procesos de gestión y la calidad educativa en la institución.

Quinta. Existe una relación significativa ANOVA de $F= 8,768$ valor regular y el valor de significancia 0,005 en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial, entre la variable del liderazgo directivo y las dimensiones del clima organizacional, los resultados estadísticos de manera clara, evidenciando la relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones del clima organizacional. En este sentido, el valor F obtenido mediante ANOVA indica una influencia moderada entre las variables, mientras que el nivel de significancia confirma que los resultados son estadísticamente válidos. Asimismo, estos hallazgos permiten afirmar que el liderazgo directivo está relacionado con el clima organizacional dentro de la institución. De esta manera, se resalta la importancia de fortalecer el liderazgo para mejorar el ambiente institucional y la calidad educativa.

RECOMENDACIONES

Primera. A la Institución Educativa: implementar un programa periódico de talleres y charlas sobre liderazgo industrial y habilidades blandas, dirigido de manera trimestral a los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial. El propósito es fortalecer su capacidad de gestión de equipos, optimizar el trabajo colaborativo en los talleres de especialidad y consolidar un perfil de egreso competitivo que responda a las exigencias del sector productivo

Segunda. A la Institución Educativa: disponer la organización de jornadas trimestrales de capacitación en liderazgo y comunicación asertiva para los estudiantes de la institución. Esta medida busca complementar su formación técnica formativa con habilidades interpersonales, promoviendo una mejora significativa en el rendimiento académico, la disciplina dentro de los talleres y su futura inserción laboral.

Tercera. Exhortar a la dirección y al equipo técnico de la UGEL Abancay a optimizar los procesos de gestión administrativa y pedagógica mediante la simplificación de trámites y la transformación digital. Esto permitirá agilizar la atención a las instituciones educativas, garantizando una respuesta oportuna y eficiente que impacte directamente en la calidad del servicio recibido por la población estudiantil.

Cuarta: Implementar en la UGEL Abancay un modelo de gestión educativa más dinámico, participativo y descentralizado. Para ello, se sugiere establecer canales de

comunicación directa y flujo continuo de información entre la sede administrativa y las instituciones educativas de la provincia, asegurando que los recursos y el soporte pedagógico lleguen de manera oportuna a todos los estudiantes, especialmente en las zonas rurales.

Quinta. Institucionalizar mecanismos de apertura y cooperación científica dentro de la Institución Educativa Secundaria con Formación Técnica Industrial, garantizando el acceso oportuno a la información, infraestructura y talleres para el desarrollo de futuras investigaciones. Esto permitirá consolidar a la institución como un referente en la producción de conocimiento aplicado y la mejora continua de la educación técnica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abregu. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institucion Educativa N° 36003 de primaria* . Huancavelica - Perú.
- Acuña . (2019). *Estilos de liderazgo y modelos de gestión en una institución de - barranquilla*. Barranquilla - Colombia.
- Agencia de la calidad de la educación . (2020). *Gestión pedagógica al servicio de los aprendizajes en los estudiantes*. Obtenido de Agencia de calidad.
- Alvarado , C. (2023). Gestión institucional. *Pensemos*.
- Bastias . (2013). *Estilos de la gestión educativa* .
- Bernaldo de Quirós , C. (2022). Liderazgo mediador: dar sentido saludable y sostenible al conflicto. *Escuela internacional mediación*.
- Bolivar . (2011). *Calidad educativa*.
- Bolivar , A. (2000). *Gestión burocrática*.
- Castro Porto, M. (04 de Noviembre de 2023). *Conociendo mas sobre organizaciones* . Obtenido de <https://www.utb.edu.co/blog/blog-escuela-de-negocios/conociendo-mas-sobre-las-organizaciones/#:~:text=Una%20organizaci%C3%B3n%20es%20un%20grupo,y%20eficiente%20sus%20objetivos%20predeterminados>.
- Cavero del Pozo, Y. C. (2023). *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Hualhuas de la provincia de Huancayo*. Huancayo - Perú.
- Chavacaña . (2023). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario Canchis*. Cusco - Perú.
- Chiavenato. (2019). *Teoría de las relaciones humanas* .
- Coursera, S. (29 de Noviembre de 2023). *Definición de gestión*. Obtenido de <https://www.coursera.org/mx/articles/management>
- Dialenga. (2023). Comunicación interna mejora el clima laboral: guía completa. *Dialenga*.
- Diccionario de la real academia . (2023). *Concepto de las características* . Obtenido de <https://concepto.de/caracteristica/>
- Espinoza , & et al. (2022). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión del conocimiento en las instituciones educativas publicas del nivel primario durante la pandemia* . Cusco - Perú.

- Fernandez, R., & Mendoza, P. (2019). *Metodologia de investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Garavito , E., Castro , A., & Sosa, F. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Puno.
- Gavilan Borda, V. A. (2020). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa la Joya de la Región de Madre de Dios*. Lima - Perú.
- Gil, S. (03 de junio de 2025). *Competencias: qué es, cómo funciona y qué tipos hay* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia.html>
- Gonzales, & et al. (2021). *Clima organizacional*.
- Hernández, B., & Días, R. (2002). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, Una Interpretación Constructivista . *Interamericana Editores.*, 145.
- Hurtado . (2016). *Liderazgo directivo* .
- Inca . (2022). *Gestión educativa con relación a liderazgo directivo en la institución educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla*. Lima - Perú.
- Jaimes. (2018). *Dimenciones del clima organizacional*.
- Luna . (2008). *Clima organizacional* .
- Macás García , E. V., & Vanga Arvelo , M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Martinez , J. (2018). *Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales* . Guayaquil- Ecuador : El universo.
- Medina Moncayo, K. N. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*.
- MINEDU. (2017). *Curriculo Nacional de la Educación Básica regular*. Lima - Perú.
- Ministerio de la educación . (2014). *Importancia de la gestión educativa*. Lima - Perú.
- Miranda , & Rosabal. (2018). *Gestión educativa* .
- Miranda , Calderon, & et al. (2018). *Gestión educativa*.
- Moreno , M. (2022). Seis beneficios de ser un líder proactivo. *expertos en competencias de negocios* .
- Moya. (2014). *Características de la gestión educativa*.
- Muñoz . (2020). *Influencia que ejerce el equipo directivo en tanto lideres pedagógicos en los docentes de ingles* .

- Murillo. (2006). *Conocimientos tradicionales* .
- Navarro Leguía, B. (2024). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa Yanapanakusun del distrito de Andarapa, Apurímac 2024*. Andahuaylas - Apurímac .
- Niemes Caregua, A. P., & Zuñiga Delgado , M. S. (2025). *Liderazgo Directivo y su Influencia en el Clima Organizacional de Instituciones Educativas de Ecuador*. Ecuador: revista científica.
- Palomino Peralta , C. (2025). *Gestión Educativa y Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas del Distrito de Tamburco, 2023*. Abancay - Perú.
- Peiró , R. (10 de marzo de 2025). *Innovación: definición, áreas y beneficios*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/innovacion.html>
- Pérez Porto, J., & Merino , M. (27 de julio de 2022). *Definición de asesoramiento*. Obtenido de <https://definicion.de/asesoramiento/>
- Ponce , & Gómez . (2021). *Clima organizacional* .
- QuestionPro. (2022). Clima organizacional: confianza.
- Quiroz Ávila , S. (2020). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción*. Chile .
- Repsol. (2020). *lider transformador*. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/energia-avanzar/personas/liderazgo-transformacional/index.cshtml>.
- Rivera , & Rivera . (2006). *Gestión de enseñanza* .
- Rodríguez . (2009). *Gestión educativa* .
- Rodriguez Maya, D. (2022). Descubre todo lo que debes saber sobre la gestión educativa. *Pensemos* .
- Saldaña , & Perez. (2018). *Clima organizacional*.
- Sampieri, F. (2019). *Metodología de investigacion*. Mexico.
- Sander. (2002). *Gestión educativa* .
- Santiago . (2017). *El directivo* .
- Sierra, C. (05 de mayo de 2025). *Definición de liderazgo*. Obtenido de <https://www.buk.co/blog/que-es-liderazgo-y-su-importancia#:~:text=El%20liderazgo%20es%20la%20capacidad,colaboraci%C3%B3n%20para%20alcanzar%20los%20objetivos>.
- Tintaya Cañazaca , L. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani*. Puno - Perú.

Torregrosa, S. (2023). Liderazgo sensible para mejorar el bienestar y la productividad . *consultoria y coaching coraops*.

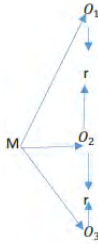
Universidad Alfonso X el Sabio . (08 de abril de 2024). *¿Qué es la administracion educativa y para qué sirve?* Obtenido de <https://www.uax.com/blog/educacion/administracion-educativa-que-es>

Uzcátegui. (2011). *Características del liderazgo directivo*.

Veciana . (2002). *Función del liderazgo directivo*.

ANEXOS

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY-2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la relación entre liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar la significancia entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.	Variable: 1 LIDERAZGO DIRECTIVO Dimensiones • Líder proactivo • Líder transformador • Líder sensibilización • Líder mediador	TIPO: Básica ENFOQUE Cuantitativa Diseño Descriptiva-Correlacional Múltiple 
PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024? b) ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024? c) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?	OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar el nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. b) Identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. c) Identificar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.	HIPOTESIS ESPECIFICOS a) El nivel liderazgo directivo es significativamente alta en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. b) El nivel de gestión educativa es significativamente alto en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. c) El nivel de clima organizacional es significativamente alto en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024.	Variable: 3 CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensiones • Comunicación • Motivación • Confianza • Participación	Dónde: M: Muestra O1: Variable 1: liderazgo directivo O2: Variable 2: Gestión educativa O.3: Variable 3: Clima organizacional R. Relación entre las variables. Técnicas e instrumentos Cuestionario de encuesta Población Y Muestra La muestra está conformada por 50 docentes. Procesamiento EXCEL-SPSS

d) ¿Cómo es la relación entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024? e) ¿Cómo es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024? f) ¿Cómo es la relación entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024?	Técnica Industrial de Abancay-2024. d) Establecer la relación entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. e) Establecer relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. f) Establecer la relación entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024	Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. d) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo, la gestión educativa en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. e) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024. f) Existe relación significativa entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa secundaria con Formación Técnica Industrial de Abancay-2024		
---	--	--	--	--

Varia- bles	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala o nivel de valoración
Varia- ble: 1 Lider- azgo Direc- tivo	El liderazgo en la educación se caracteriza por comportamientos desarrollados en cooperación con la institución, además ayudan a lograr la conducción y movilizar a los miembros de la comunidad escolar (Furguerle y Vitorá, 2016)	La variable liderazgo directivo se midió en base a 4 dimensiones (liderazgo proactivo, transformacional, sensibilizador y mediador), 11 indicadores expresados en 32 ítems los cuales formaron el instrumento.	Líder proactivo	-Motivación constante -Iniciativa -Actividades	1 al 9	Bueno Regular Malo
			Líder transformador	-Innovación -Trabajo en equipo -Planificación	10 al 18	
			Líder sensibilización	-Orientación -Confianza -Protección	19 al 24	
			Líder mediador	-Conciliación -Igualdad -Comunicación	25 al 32	
Varia- ble: 2 Gesti- ón Educa- tiva	La gestión educativa como el conjunto de acciones que orientan y conducen los distintos componentes de la institución educativa que se ejecutan para el logro de los objetivos institucionales planteados en el proyecto educativo institucional (Minedu, 2014).	La variable gestión educativa se midió en base a 4 dimensiones (institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria), 13 indicadores expresados en 36 ítems los cuales formaron el instrumento, y a su vez nos facultaron.	Institucional	-Jerarquía -Trámite documentario -conocimiento de la normas	1 al 8	
			Pedagógica	-Actualización docente -Enseñanza y aprendizaje -Convivencia escolar	9 al 16	
			Administrativa	-Planeación -Organización -Control -Dirección	17 al 28	
			Comunitaria	-Participación y actividades -Inclusión -Trabajo en equipo	29 al 36	
Varia- ble: 3 Clima	El clima está relacionado con la percepción de la realidad objetiva, es decir todo aquel que	La variable clima organizacional se midió en base a 4 dimensiones (Comunicación, motivación, confianza y	Comunicación	-Comunicación -Rapidez de entrega de información -Reunión y planificación	1 al 5	

organizational	engloba los sentimientos, la comunicación, el ánimo, el respeto entre los miembros de la organización, además de incluir una sensación de satisfacción. Todo ello genera lograr una mayor productividad en la profesión y cargo (Jaimes, 2018).	participación), 8 indicadores expresados en 22 ítems.	Motivación	-Valoración profesional -Reconocimiento -Recompensas	6 al 10	
			Confianza	-Sinceridad -estabilidad institucional -trato amable	11 al 15	
			Participación	-Planificación de actividades -Reuniones y asambleas	16 al 22	

ANEXO 2 – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) docente, el presente cuestionario busca conocer detalles sobre el liderazgo que ejerce el director en la I.E donde Ud. labora. De esta manera, se pide marcar la respuesta de acuerdo a su percepción y con la mayor sinceridad posible. La información que nos proporcione será útil para un trabajo de investigación que se viene realizando, lo cual llevará a obtener conclusiones y recomendaciones en beneficio de la institución educativa en la cual se encuentra. Su aporte será tratado con mucha cautela y confidencialidad.

DATOS DEL DOCENTE

CONDICIÓN LABORAL: nombrado () contratado ()

EDAD: 20-30 años () 31-40 años () 41-50 años () 51 a más ()

GENERO: Masculino () Femenino ()

ESTUDIOS: Licenciatura () Maestría () Doctorado ()

TIEMPO EN EL CARGO: Menos de 2 años () De 2 a 5 años () De 5 años a más ()

INSTRUCCIONES: Leer con atención las preguntas y marcar con un aspa los ítems que corresponda según sea el caso.

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
Siempre	(S)	5
Casi siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO						
DIMENSIÓN: LIDERAZGO PROACTIVO		ESCALAS				
Nº	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
1	El director impulsa a los colaboradores a cumplir el objetivo.					
2	El director crea oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.					
3	El director reconoce los logros.					
4	El director acepta los cambios para la mejora.					
5	El director toma decisiones inmediatas frente a cualquier problema.					
6	El director aprovecha las oportunidades educativas.					
7	El director comprende los problemas e inquietudes de los demás.					
8	El director fomenta tolerancia para favorecer la cultura de la institución.					
9	El director trata de ponerse en su lugar frente a un problema.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		ESCALAS				
Nº	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)

10	El director pone a prueba nuevas ideas para los procesos de enseñanza.					
11	El director aplica nuevas formas creativas para la ejecución de actividades.					
12	El director crea ideas originales para la solución de problemas.					
13	El director se identifica con la institución.					
14	El director solo tiene comentarios positivos referentes a la institución educativa.					
15	El director resalta la importancia de tener una visión colectiva.					
16	El director participa del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas.					
17	Los colaboradores aportan ideas en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO SENSIBILIZADOR		ESCALAS				
Nº	ÍTEMES	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
18	El director se expresa con seguridad.					
19	El director se comunica con sinceridad frente a los trabajadores.					
20	El director manifiesta los inconvenientes de forma personal con los colaboradores.					
21	El director comparte sus expectativas del futuro con sinceridad.					
22	El director expresa sus sentimientos de forma espontánea.					
23	El director posee una gran capacidad para expresar sus pensamientos.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO MEDIADOR		ESCALAS				
Nº	ÍTEMES	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
24	El director busca conocer las necesidades e intereses de todas las partes en un conflicto.					
25	El director soluciona los conflictos de manera oportuna.					
26	El director logra un acuerdo beneficioso para todas las partes en un conflicto.					
27	El director comunica todas las acciones o actividades a realizarse.					
28	El director promueve una comunicación asertiva entre toda la comunidad educativa.					
29	El director busca establecer canales de comunicación directa.					
30	El director expresa su preocupación e interés frente a alguna conversación.					
31	El director mantiene la calma durante las situaciones de crisis.					
32	El director entiende los inconvenientes personales de los colaboradores.					

¡Gracias por habernos brindado unos minutos de su tiempo!

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) docente, el presente cuestionario busca para conocer detalles sobre la gestión educativa que ejerce el director en la I.E donde Ud. labora. De esta manera, se pide marcar la respuesta de acuerdo a su percepción y con la mayor sinceridad posible. La información que nos proporcione será útil para un trabajo de investigación que se viene realizando, lo cual llevará a obtener conclusiones y recomendaciones en beneficio de la institución educativa en la cual se encuentra. Su aporte será tratado con mucha cautela y confidencialidad.

DATOS DEL DOCENTE

CONDICIÓN LABORAL: nombrado () contratado ()
 EDAD: 20-30 años () 31-40 años () 41-50 años () 51 a más ()
 GENERO: Masculino () Femenino ()
 ESTUDIOS: Licenciatura () Maestría () Doctorado ()
 TIEMPO EN EL CARGO: Menos de 2 años () De 2 a 5 años () De 5 años a más ()

INSTRUCCIONES: Leer con atención las preguntas y marcar con un aspa los ítems que corresponda según sea el caso.

ESCALAS	SÍMBOLO	VALOR
Siempre	(S)	5
Casi Siempre	(CS)	4
A veces	(AV)	3
Casi nunca	(CN)	2
Nunca	(N)	1

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA					
DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS) (S)
1	Se delegan responsabilidades y comparte autoridad de liderazgo.				
2	Existe autonomía para la toma de decisiones.				
3	Identifica sus funciones y el nivel en el que se encuentra dentro del organigrama.				
4	Reconoce los procesos a seguir frente a una situación específica.				
5	El director reconoce sus funciones dentro del Manual de Organización y Funciones.				
6	El director reconoce los derechos de sindicalización y asociación del docente.				
7	Se tiene conocimiento sobre el Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.				
8	El Reglamento Interno se aplica en la institución.				
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA		ESCALAS			
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV)	(CS) (S)
9	El director organiza talleres para el docente orientados al desarrollo de nuevas habilidades.				
10	El director promueve la capacitación del docente para fortalecer sus competencias.				
11	El director impulsa cursos de actualización docente.				

12	Se evalúa el nivel académico de los estudiantes.					
13	Se promueve el uso de métodos didácticos para la enseñanza.					
14	El director impulsa la utilización de la tecnología para el aprendizaje.					
15	Se promueve una relación respetuosa entre la comunidad educativa.					
16	Existe apoyo solidario frente a una situación compleja.					
DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV) ()	(CS)	(S)
17	Se programan las actividades de forma anual.					
18	El director establece la misión, visión y valores de forma conjunta.					
19	Se establece el consenso de los objetivos.					
20	El director organiza los recursos financieros y materiales.					
21	Se organizan actividades donde se desarrolle el trabajo en equipo.					
22	Se delegan responsabilidades para las actividades.					
23	El director garantiza la ejecución del PEI con las características del entorno.					
24	Se desarrolla de manera correcta el PCI dentro de la institución.					
25	El director guía al personal hacia la consecución de las metas.					
26	Existe un control de materiales y espacios, con el fin de alcanzar los objetivos.					
27	Se evalúa la ejecución de los instrumentos educativos (PEI, MOF, PAT, PCI).					
28	El director realiza un control para verificar los resultados esperados.					
DIMENSIÓN: COMUNITARIA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(N)	(CN)	(AV) ()	(CS)	(S)
29	Los estudiantes participan activamente en las actividades ejecutadas.					
30	Realizan asamblea de padres de familia.					
31	La institución educativa realiza escuela de padres.					
32	Se elaboran proyectos de ayuda social para la comunidad.					
33	El director ofrece servicios adicionales dirigidos a la comunidad.					
34	Existe facilidad de acceso para las personas discapacitadas.					
35	El director incluye a los estudiantes del CEBA en las diversas actividades de la institución educativa.					
36	El director brinda información clara a toda la comunidad.					

¡Gracias por habernos brindado unos minutos de su tiempo!

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Preguntas	siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
I	Comunicación					
1	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros					
2	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva					
3	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada					
4	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
5	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
II	Motivación					
6	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho					
7	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
8	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.					
9	Considero que me pagan lo justo por mi trabajo					
10	Me gusta mi trabajo					
III	Confianza					
11	En esta organización valoran mi trabajo					
12	En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.					
13	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas					
14	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.					
15	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
IV	Participación					
16	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo					
17	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor					
18	Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.					
19	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
20	Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas					
21	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo					
22	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					

VALIDACION DEL INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Abancay, 28 de Noviembre de 2025

CARTA SIN – 202

SEÑOR (A): (MGT.) Genaro Castañeda Baca

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigimos a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumna de la Escuela Profesional de Educación, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente

- Matriz de consistencia de la investigación,
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,



 Br. Glórida Tapia Moscoso

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA

INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigador: Br. Clotilde Tapia Moscoso

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3 OBJETIVIDAD	Está planteado en verbos observables.				X	
Contenido	4 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5 PERTINENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8 CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	9 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, subítems, dimensiones y variables.				X	
	10 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 28 %

Procede su aplicación:

☒

Debe corregirse:

☐

Firma

Mg. Gerson C. A. Sarmiento B. en

DNI 31431890

Teléfono: 918 796 00130

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Abancay, 28 de Noviembre de 2025

CARTA SIN – 7025

SEÑOR (A): (MGT.) Gloria Susana Flores Balcona.

Presente.

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumna de la Escuela Profesional de Educación, vengo realizando el trabajo de investigación tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024

Por tal razón, recuro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Hojas de consentimiento de la investigación
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido

Atentamente



Rr. Glorinda Tacña Moscoso

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA
 INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024**

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigador: Br. Gloride Tapia Moscoso

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5 SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8 CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos identificados de la investigación educativa.				X	
	9 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 50.4

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


 Mgr. GLORIA SOTACA J. PARES BALCANA
 DNI: 01823380
 Teléfono: 975149544

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Abancay, 28 de Noviembre de 2023

CARTA S/N – 2023

SEÑOR (A): (MGT.) José Santos Inca Cahuana,

Presento:-

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumna de la Escuela Profesional de Educación, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024

Por tal razón, recuento a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Mantz de consistencia de la investigación,
- Mantz de operacionalización de variables
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,



 Dra. Clotilde Tápia Moscoso

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA
 INDUSTRIAL DE ABANCAY - 2024**

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigador: Br. Clotilde Tapia Moscoso

CRITERIO	INDICADORES	CONTENIDOS	Puntuación 0-20%	Puntuación 21-40%	Puntuación 41-60%	Puntuación 61-80%	Puntuación 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2 CLARIDAD	Fue formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5 SUFFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8 CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	9 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, constructos, dimensiones y variables.					X
	10 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 92 %

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


 Firma
 Mg. Clotilde Tapia Moscoso
 DNI 7374302
 Teléfono 957 555 7

SOLICITUD A LA INSTITUCION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

SOLICITO: Autorización para aplicación de encuesta.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA
INDUSTRIAL DE ABANCAY**

Institución Educativa Industrial Pueblo Libre - Abancay	
DOCUMENTO INGRESADO	
Nro. Registro: 766	Fecha: 03-12-24
Hora: 11:27 am Paso a: Director	
Atendido: Sec.	Documento: S

Yo, **Clotilde Tapia Moscoso** Identificado con DNI N.º 31043653 con domicilio actual en Av. Victor Acosta MZ B LOT 7 Tamburco-Abancay, **Departamento de Apurímac**, ante Usted me presento y expongo:

Que, habiendo realizado estudios de maestría en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; y realizando mi trabajo de tesis titulado **"LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY -2024"** para optar el grado académico de Maestro; solicito a UD señor director permiso para la aplicación de encuesta de estudios para el día jueves 5 de diciembre del año en curso en la Institución Educativa que dirige.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Abancay, 3 de diciembre del 2024



Clotilde Tapia Moscoso

DNI N° 31043653

Autorizar la aplicación de la encuesta de estudios el día jueves 05 de diciembre del 2024

Ab 03 de Diciembre del 2024



CONSTANCIA DE APLICACIÓN EMITIDA POR LA INSTITUCION



Institución Educativa "Industrial" Abancay -2024

RD. N° 0893-28-12-1990

CODIGO: 0615948



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO CON FORMACIÓN TÉCNICA "INDUSTRIAL" DE LA PROVINCIA DE ABANCAY- REGIÓN APURÍMAC QUIEN AL FINAL SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, la **Bach.: CLOTILDE TAPIA MOSCOSO** del postgrado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco de la facultad de Educación, ha aplicado los instrumentos de recolección de datos del trabajo de investigación titulada: "**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA INDUSTRIAL DE ABANCAY-2024**".

Se expide la presente CONSTANCIA a petición de la interesada, para las acciones que viera por conveniente.

Abancay, 30 de diciembre del 2024.

EVIDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





PROPUESTA PARA LA MEJORA DE LA INSTITUCION

1. Gestionar la capacitación del programa chat gpt