



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL DE PARINACOCHAS AYACUCHO, 2024

**Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación

Autor

Chaparro López, Olger Alexander

Asesor

Porras Lavalle, Raúl Ernesto

ORCID: 0000-0003-4371-0056

Jurado

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

Díaz Ricalde, Luisa Margarita

Rojas Elera, Juan Julio

Lima - Perú

2026

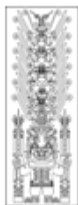
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL DE PARINACOCHAS AYACUCHO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	18%	10%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.uap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.continental.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
10	info.igme.es	<1%
	Fuente de Internet	
11	dspace.unitru.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA
UGEL DE PARINACOCHAS AYACUCHO, 2024

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de
Doctor en Educación

Autor
Chaparro López, Olger Alexander

Asesor
Porras Lavalle, Raúl Ernesto
ORCID: 0000-0003-4371-0056

Jurado:
Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo
Díaz Ricalde, Luisa Margarita
Rojas Elera, Juan Julio

Lima – Perú
2026

DEDICATORIA

A los estudiantes de nuestra ancha y todavía ajena patria, y a los directores y docentes del Perú que con vocación y esperanza sostienen la tarea de educar con verdad y conciencia crítica a las nuevas generaciones

A Lilia, Tatiana y Gustavo por ser la más grande inspiración de mi vida y la razón que me impulsa a seguir creciendo personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Al sector educación, por cada experiencia vivida al lado de los estudiantes, directores, docentes y comunidad educativa que fortalece mi compromiso con la transformación educativa y la construcción de una mejor sociedad.

Al Dr. Raúl Ernesto Porras Lavalle, por su valiosa orientación académica, su permanente disposición y su compromiso durante el desarrollo de esta investigación doctoral.

ÍNDICE

RESUMEN	i
ABSTRACT.....	ii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. <i>Problema general</i>	3
1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	3
1.4. Antecedentes	4
1.4.1. <i>Antecedentes nacionales</i>	4
1.4.2. <i>Antecedentes internacionales</i>	10
1.5. Justificación de la investigación	16
1.6. Limitaciones de la investigación.....	19
1.7. Objetivos	20
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	20
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	20
1.8. Hipótesis	20
1.8.1. <i>Hipótesis general</i>	20
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i>	20
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Marco conceptual.....	22
2.1.1. <i>Liderazgo directivo</i>	22
2.1.2. <i>Gestión educativa</i>	30
III. MÉTODO	22

3.1.	Tipo de investigación	22
3.2.	Población y muestra	23
3.3.	Operacionalización de las variables	22
3.4.	Instrumentos	22
3.5.	Procedimientos	23
3.6.	Análisis de datos	23
3.7.	Consideraciones éticas	24
IV.	RESULTADOS	25
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
VI.	CONCLUSIONES	81
VII.	RECOMENDACIONES	82
VIII.	REFERENCIAS	84
IX.	ANEXOS	96
	Anexo A. Matriz de Consistencia	96
	Anexo B. Instrumento de recolección de datos	97
	Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	24
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	22
Tabla 3 Normalidad	25
Tabla 4 Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la Gestión educativa	26
Tabla 5 Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la Gestión estratégica	27
Tabla 6 Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión pedagógica	28
Tabla 7 Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión administrativa.....	28
Tabla 8 Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión comunitaria	29
Tabla 9 Percepción sobre la visión compartida de cambio institucional.	30
Tabla 10 Énfasis directivo en el cumplimiento de la misión y visión.	31
Tabla 11 Promoción y dominio del conocimiento en la comunidad educativa.	32
Tabla 12 Concientización sobre el logro de objetivos y metas estratégicas.	33
Tabla 13 Generación de altas expectativas en el desempeño docente.	34
Tabla 14 Fomento de expectativas positivas hacia los estudiantes.....	35
Tabla 15 Apoyo para la mejora pedagógica según necesidades individuales.	36
Tabla 16 Atención personalizada ante situaciones problemáticas del docente.....	37
Tabla 17 Reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.	38
Tabla 18 Incentivo a la capacitación y actualización constante del docente.	39
Tabla 19 Estímulo a las capacidades intelectuales del personal destacado.	40

Tabla 20 Motivación permanente para la formación profesional continua.	41
Tabla 21 Fomento de una cultura colaborativa en la institución.	42
Tabla 22 Búsqueda de modelos para la reestructuración de la gestión.....	43
Tabla 23 Promoción para la conformación de equipos pedagógicos.....	44
Tabla 24 Organización institucional orientada a facilitar la labor pedagógica.....	45
Tabla 25 Integración de la familia y comunidad en el proceso de aprendizaje.	46
Tabla 26 Vinculación de la escuela con el entorno para identificar oportunidades.....	47
Tabla 27 Provisión de apoyo técnico durante el monitoreo docente.	48
Tabla 28 Orientación y apoyo pedagógico durante la supervisión.	49
Tabla 29 Ejecución de clases demostrativas como estrategia de asesoría.	50
Tabla 30 Realización de talleres de fortalecimiento para la orientación docente.....	51
Tabla 31 Estrategias para la focalización del docente en su labor pedagógica.	52
Tabla 32 Provisión de recursos necesarios para el quehacer educativo.....	53
Tabla 33 Frecuencia de autoevaluación del rol directivo.	54
Tabla 34 Reflexión sobre la influencia directiva en los actores educativos.	55
Tabla 35 Calidad de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.....	56
Tabla 36 Promoción de una cultura de innovación y calidad institucional.	57
Tabla 37 Cumplimiento de la normativa del Ministerio de Educación.	58
Tabla 38 Apego a la legislación educativa y reglamento interno.	59
Tabla 39 Generación de espacios para la formación docente en servicio.....	60
Tabla 40 Estímulo al desarrollo de propuestas innovadoras en el trabajo.	61
Tabla 41 Participación activa en la elaboración de proyectos educativos.	62
Tabla 42 Involucramiento en la programación curricular y sesiones de aprendizaje.	63
Tabla 43 Pertinencia en la toma de decisiones para la mejora de aprendizajes.....	64
Tabla 44 Fomento continuo del mejoramiento de la enseñanza.	65

Tabla 45	Convocatoria a reuniones para la toma de decisiones compartida.	66
Tabla 46	Reuniones colaborativas para la solución de problemas.	67
Tabla 47	Percepción de eficacia y eficiencia en la labor directiva.	68
Tabla 48	Ejecución de las funciones de organización, dirección y control.	69
Tabla 49	Gestión responsable de recursos económicos, materiales y humanos.	70
Tabla 50	Control de procesos técnicos, tiempos y seguridad de la información.	71
Tabla 51	Relacionamiento institucional con actores y autoridades locales.	72
Tabla 52	Fluidez en la coordinación y comunicación con la comunidad educativa.	73
Tabla 53	Alineación del trabajo pedagógico con los compromisos comunitarios.	74
Tabla 54	Atención permanente a las necesidades de la comunidad.	75
Tabla 55	Establece convenios con las organizaciones de la localidad	76
Tabla 56	Articulación y coordinación con redes de apoyo comunal.	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Visión compartida de cambio	30
Figura 2 Énfasis en la misión y visión institucional	31
Figura 3 Fomento del conocimiento en la comunidad educativa	32
Figura 4 Conciencia sobre metas institucionales	33
Figura 5 Expectativas en los docentes	34
Figura 6 Expectativas en los estudiantes	35
Figura 7 Apoyo docente según sus necesidades	36
Figura 8 Atención personal a situaciones problemáticas	37
Figura 9 Reconocimiento a buenas prácticas pedagógicas	38
Figura 10 Reconocimiento a docentes capacitados	39
Figura 11 Estímulo a capacidades intelectuales.....	40
Figura 12 Motivación a la capacitación docente.....	41
Figura 13 Promoción de cultura colaborativa.....	42
Figura 14 Reestructuración constante de la gestión.....	43
Figura 15 Formación de equipos pedagógicos.....	44
Figura 16 Capacidad organizativa	45
Figura 17 Involucramiento de la familia y comunidad.....	46
Figura 18 Conexión de la escuela con su entorno.....	47
Figura 19 Apoyo técnico durante el monitoreo	48
Figura 20 Apoyo durante la supervisión docente	49
Figura 21 Asesoramiento docente con clases demostrativas	50
Figura 22 Orientación docente mediante charlas o talleres	51
Figura 23 Estrategias para concentración pedagógica	52
Figura 24 Provisión de recursos pedagógicos.....	53

Figura 25 Autoevaluación del rol directivo	54
Figura 26 Autoevaluación sobre influencia en los actores educativos	55
Figura 27 Relaciones interpersonales con la comunidad educativa.....	56
Figura 28 Creación de una cultura institucional innovadora	57
Figura 29 Cumplimiento de normas y reglamentos	58
Figura 30 Cumplimiento de la legislación educativa.....	59
Figura 31 Promoción de formación en servicio docente	60
Figura 32 Estímulo a la innovación en el trabajo docente	61
Figura 33 Participación en proyectos educativos.....	62
Figura 34 Participación en programaciones curriculares.....	63
Figura 35 Toma de decisiones para mejorar el aprendizaje.....	64
Figura 36 Fomento del mejoramiento de la enseñanza.....	65
Figura 37 Reuniones para decisiones compartidas	66
Figura 38 Reuniones para resolver problemas institucionales.....	67
Figura 39 Eficacia y eficiencia directiva	68
Figura 40 Organización, dirección y control de actividades educativas.....	69
Figura 41 Manejo responsable de recursos institucionales.....	70
Figura 42 Manejo responsable de procesos técnicos y de control	71
Figura 43 Relación institucional con la comunidad educativa	72
Figura 44 Coordinación y comunicación fluida.....	73
Figura 45 Orientación del trabajo pedagógico hacia la comunidad.....	74
Figura 46 Respuesta a las necesidades de la comunidad	75
Figura 47 Establecimiento de convenios con organizaciones locales	76
Figura 48 Coordinación con redes de apoyo comunal.....	77

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue examinar el vínculo entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en la UGEL Parinacochas, ubicada en la región Ayacucho, en 2024. Para llevar a cabo la investigación, se optó por un enfoque cuantitativo aplicado, estructurado en un diseño no experimental de tipo transversal con una extensión correlacional. Se utilizó un cuestionario estructurado para la recopilación de datos, y la unidad de análisis estuvo compuesta por 25 directivos de la institución en cuestión. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,000$) es inferior al nivel crítico fijado ($p < 0,01$), lo que confirma una relación estadísticamente sólida entre las variables estudiadas. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de $\rho = 0,957$, evidenciando una relación fuertemente positiva entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. De manera complementaria, se identificaron correlaciones significativas en las distintas dimensiones de la gestión: la estratégica ($\rho = 0,869$; $p = 0,000$), la pedagógica ($\rho = 0,493$; $p = 0,012$), la administrativa ($\rho = 0,783$; $p = 0,000$) y la comunitaria ($\rho = 0,893$; $p = 0,000$). Todas ellas resultaron positivas, aunque con diferentes niveles de intensidad. En consecuencia, se comprobaron las hipótesis alternas planteadas, concluyéndose que, a mayor presencia y fortalecimiento del liderazgo directivo, mayor resultara la magnitud de la gestión educativa en la UGEL de Parinacochas, promoviendo una administración más eficiente, participativa y orientada a la mejora continua.

Palabras claves: liderazgo, gestión, educación, docentes, directivos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to examine the link between educational management and leadership at the Parinacochas Local Education Management Unit (UGEL), located in the Ayacucho region, in 2024. A quantitative applied approach was chosen for the research, structured in a non-experimental, cross-sectional design with a correlational scope. A structured questionnaire was used for data collection, and the unit of analysis consisted of 25 school administrators from the institution. The two-tailed significance value obtained ($p = 0.000$) is below the established critical level ($p < 0.01$), confirming a statistically strong relationship between the variables studied. Similarly, Spearman's rank correlation coefficient yielded a value of $\rho = 0.957$, demonstrating a strong positive relationship between leadership and educational management. Additionally, significant correlations were identified across the different dimensions of management: strategic ($\rho = 0.869$; $p = 0.000$), pedagogical ($\rho = 0.493$; $p = 0.012$), administrative ($\rho = 0.783$; $p = 0.000$), and community ($\rho = 0.893$; $p = 0.000$). All of these correlations were positive, although with varying degrees of intensity. Consequently, the alternative hypotheses were confirmed, leading to the conclusion that a greater presence and strengthening of leadership is associated with a greater impact on educational management in the Parinacochas Local Education Management Unit (UGEL), promoting a more efficient, participatory administration focused on continuous improvement.

Keywords: leadership, management, education, teachers, directors.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa alcanza mayor calidad cuando está respaldada por un liderazgo directivo sólido, sobre todo en contextos con una alta vulnerabilidad como es el ámbito de la UGEL de Parinacochas, en Ayacucho. El rol del director no está limitado particularmente a solo la administración de recursos, además de ello también se extiende a el liderazgo pedagógico, lo que implica guiar a los docentes y garantizar un entorno de aprendizaje efectivo para los estudiantes. En este sentido, el vínculo del liderazgo directivo y la gestión educativa es crucial para enfrentar los desafíos asociados a la mejora continua del sistema educativo y el rendimiento académico en las instituciones.

En Perú, las zonas rurales como Parinacochas - Ayacucho enfrentan una serie de dificultades que afectan la gestión educativa. Estas incluyen la insuficiencia de medios, instalaciones deficientes, y una carencia de formación especializada en liderazgo para los directores. Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), uno de los problemas más acuciantes en la educación rural es la limitada competencia de los directivos al ejecutar un liderazgo eficiente que promueva la innovación pedagógica y fomente un ambiente de colaboración entre los docentes.

Bajo este panorama, la presente investigación se propuso examinar el vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la UGEL de Parinacochas, Ayacucho. El interés primordial fue comprender cómo las prácticas de liderazgo asumidas por los directores afecta el desempeño académico, la implementación de políticas educativas y la administración de alternativas. Además, se pretende investigar las barreras y oportunidades más importantes que los directores de áreas rurales enfrentan, con el propósito de mejorar la gestión de los sistemas educativos en sus instituciones.

Por lo tanto, este trabajo es importante para mejorar la educación en Perú, particularmente en las zonas rurales, donde la administración educativa afronta desafíos más grandes. A partir de un examen minucioso, se espera brindar sugerencias que mejoren el liderazgo directivo y ayuden a una administración educativa más eficaz, enfocada en el progreso pedagógico.

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo directivo en las instituciones educativas ha sido una temática de creciente interés en el ámbito mundial dada a su relación con la calidad educativa y el rendimiento académico. Según Leithwood et al. (2019), el liderazgo escolar eficaz forma parte de los factores que determinan los logros educativos, ya que influye directamente en la organización y la implementación de políticas educativas que promueven un entorno de aprendizaje positivo. A nivel global, se ha observado que los directores que aplican un estilo de liderazgo transformacional logran involucrar más a su personal pedagógico en la adopción de acuerdos, debido a que también logran motivar positivamente a sus liderados en el logro de sus objetivos institucionales (Rojas et al., 2020).

En América Latina, el liderazgo educativo enfrenta desafíos únicos asociados con la falta de recursos, la alta rotación de personal y las disparidades socioeconómicas. Murillo (2020) sostiene que uno de los principales problemas en la región es la baja inversión en formación de directivos escolares, lo que limita su capacidad para implementar prácticas de liderazgo efectivo. En muchos países de la región, la gestión educativa requiere una estructura sólida que posibilite una toma de decisiones basadas en datos, lo cual repercute en el rendimiento del servicio educativo ofrecido a los estudiantes. La investigación de Pont et al. (2018) enfatiza que, en contextos de vulnerabilidad, como en varios países latinoamericanos, es fundamental que los directores no solo gestionen la infraestructura, sino que también se conviertan en líderes pedagógicos que guíen la optimización de la labor formativa.

1.2. Descripción del problema

En el contexto peruano, el liderazgo directivo también enfrenta desafíos significativos, especialmente en las zonas rurales. Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020), muchos directores carecen de formación en liderazgo, lo que impacta negativamente en la gestión educativa y el desempeño escolar del alumnado. En áreas al igual que Ayacucho, donde la UGEL de Parinacochas se encuentra, los problemas de infraestructura, recursos limitados y la falta de acceso a tecnologías educativas dificultan la incorporación de mecanismos de liderazgo efectivos (Martínez, 2021). Asimismo, la rotación constante de personal directivo debido a condiciones laborales precarias impide la continuidad en la gestión educativa, lo que afecta el desarrollo de políticas sostenibles a largo plazo (Marallana, 2021).

Investigaciones recientes, además, señalan que los directores en Perú afrontan no solo problemas de gestión, sino también de liderazgo pedagógico. Antonio y Herrera (2019) señala que la mayoría de los directores concentran sus esfuerzos en la administración de recursos y el cumplimiento de normativas, relegando su rol como líderes pedagógicos que deberían acompañar el desarrollo de la acción formativa. Esto se agrava en zonas rurales, donde la falta de formación especializada en liderazgo educativo es más pronunciada, y la gestión educativa se ve obstaculizada por la pobreza y la desigualdad (Delgado, 2020).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se asocia el liderazgo con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024?

- ¿Cómo se asocia el liderazgo con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024?

- ¿Cómo se asocia el liderazgo con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024?

- ¿Cómo se asocia el liderazgo con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

La investigación desarrollada por Gonzáles (2023) tuvo como finalidad explorar cómo el liderazgo de los directivos se vincula con la gestión educativa en las instituciones que conforman la Unidad de Gestión Educativa del Cusco, con el fin de demostrar cómo una mejora en las habilidades de liderazgo podría potenciar favorablemente la eficacia de la gestión educativa. Además, pretende aportar evidencia empírica sobre la relevancia de destinar esfuerzos en la capacitación de líderes para superar barreras como la falta de capacitación y recursos financieros, mejorando así el entorno educativo. La indagación se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo, desde un alcance corasocial y un diseño no experimental. Se recopilaron datos de 234 participantes, incluidos 26 directivos y 208 docentes, a través de un muestreo probabilístico no estratificado. La obtención de información se realizó mediante cuestionarios estructurados, y la información obtenida fue examinada empleando el coeficiente de correlación de Pearson a fin de establecer el vínculo en medio del liderazgo con la gestión educativa. Estos análisis de datos revelaron una correlación significativa de 0,763 frente al liderazgo directivo y la gestión educativa, resultado que demuestra un vínculo fuerte y positiva entre ambas variables. Esto sugiere que una mejora en las prácticas de liderazgo directivo está asociada con un incremento en la calidad de la gestión educativa, fortaleciendo así el

desempeño de los centros escolares analizados en la región del Cusco. La investigación permite afirmar que el liderazgo directivo, al consolidarse, impulsa notablemente la gestión educativa, generando condiciones de calidad orientadas al progreso de las labores académicas. Además, se resalta que invertir en la formación de capacidades de liderazgo en los directores no solo mejora la eficacia en el manejo de medios y políticas educativas, sino que también produce un efecto positivo en el entorno educativo, beneficiando a toda la comunidad escolar.

Zubieta (2022) dirigió su estudio hacia la identificación del efecto que ejerce el liderazgo directivo sobre la gestión educativa en una institución del Perú en el año 2022. Este estudio buscó determinar la relación y el impacto que las prácticas de liderazgo tienen sobre la efectividad de la gestión dentro del entorno escolar, proporcionando una base empírica con el fin de potenciar la gestión educativa a través de un liderazgo más efectivo. La investigación se desarrolló como un estudio básico o puro, con un diseño no experimental. La población se encontraba constituida de 140 docentes de los niveles de primaria y secundaria. La recolección de información se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas, conformadas por dos formularios: uno centrado en el liderazgo de los directivos y otro en la gestión educativa. La información fue analizada mediante la prueba de regresión ordinal, lo cual permitió evaluar la influencia de una variable sobre la otra. El procesamiento de los datos mediante regresión ordinal demostró que el liderazgo directivo ejerce una influencia significativa sobre la gestión educativa de la institución, al obtenerse un p-valor de 0,000, menor al nivel de significancia de 0,05. Este resultado confirma la importancia del liderazgo directivo para optimizar la gestión educativa. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman registró un valor de 0,625, lo que evidencia una relación moderada entre ambas variables. Se concluye que el liderazgo directivo ejerce un rol significativo en la mejora de la gestión educativa dentro de la institución educativa analizada. La correlación moderada entre ambos indicadores sugiere que un liderazgo efectivo puede fortalecer los procesos de gestión, optimizando el rendimiento

educativo y administrativo. Por lo tanto, se recomienda invertir en el fortalecimiento de las competencias de liderazgo en los directivos a fin de potenciar la calidad de la educación proporcionada en las instituciones escolares.

En su estudio, Alvarado (2024) se propuso determinar el vínculo entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, perteneciente a la región de Áncash, en el transcurso del 2023. Buscó determinar cómo el desempeño de la gestión bajo la conducción de las autoridades escolares influye en los estándares educativos ofrecidos en las instituciones bajo dicha jurisdicción. La investigación acogió un modelo descriptivo-corasocial, y su muestra estuvo compuesta por 130 profesores. Se empleó la estrategia de la encuesta, implementando formularios como herramienta a fin de recopilar datos sobre los indicadores de liderazgo directivo y calidad de educación. El análisis de datos permitió examinar el vínculo en medio de los dos indicadores mediante la estadística corasocial. El análisis evidenció una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, expresada en un coeficiente de Spearman de 0,641 y un p-valor de 0,000, menor al nivel de significancia de 0,05. Este resultado demuestra que un incremento en el liderazgo directivo se asocia con una mejora proporcional en la calidad educativa de las instituciones pertenecientes a la UGEL Huarmey. Concluyendo que el liderazgo directivo se alinea positivamente con la calidad educativa en las instituciones de la UGEL Huarmey. A medida que el nivel de liderazgo se incrementa, también se eleva la calidad educativa, lo que subraya la urgencia de reforzar las capacidades de los directores con el fin de optimizar el desempeño escolar y garantizar un entorno de aprendizaje de excelencia.

El trabajo de Abregu (2023) tuvo como objetivo principal analizar la vinculación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa ejercida por los docentes de la Institución Educativa N.º 36003 de primaria en Huancavelica. Se buscó evidenciar cómo el liderazgo transformacional de los profesores influye en la eficacia de la gestión educativa dentro de la

institución. Este estudio se realizó con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-corasocial. Al ser de nivel corasocial, permitió reconocer la relación existente, aunque no causal, entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. La población analizada se encontraba constituida de 30 profesores de la institución, empleándose un muestreo censal para su selección. La aplicación de cuestionarios contó con la validación de especialistas, y su fiabilidad se estableció a través del coeficiente alfa de Cronbach, lo cual permitió evaluar de manera precisa las dos variables de estudio. Los hallazgos del estudio revelaron una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,662 y un p-valor inferior a 0,01. Se evidencia que el nivel de liderazgo transformacional de los docentes guarda una relación favorable y estadísticamente significativa con la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de Huancavelica. Se concluye que el liderazgo transformacional de los profesores influye positivamente en la gestión educativa de la institución. A medida que los profesores adoptan un liderazgo transformacional más robusto, se observa una mejora en la gestión educativa, lo cual sugiere que el fortalecimiento de este estilo de liderazgo podría optimizar los procesos de enseñanza y la administración escolar, beneficiando el entorno educativo en su conjunto.

En su estudio, Ocupa (2024) se propuso examinar cómo el liderazgo directivo impacta en el desempeño de los docentes en las escuelas de la región de Huancavelica, Perú. Esto con el propósito de identificar las dimensiones que condicionan la calidad en la educación en una de las regiones más pobres del país, y proponer mejoras en la gestión educativa para optimizar el rendimiento académico. Se desarrolló una investigación descriptiva-corasocial, utilizando una guía de encuesta de 16 preguntas con escala Likert aplicada a una muestra de 103 docentes de Huancavelica. El estudio se apoyó en la examinación de la literatura subyacente y en la observación del entorno educativo, lo que permitió definir la pregunta de investigación y diseñar los instrumentos necesarios para la recopilación de información. La prueba de bondad

de ajuste se empleó a fin de evaluar la adecuación del modelo propuesto. Los hallazgos revelaron que, aunque inicialmente la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente no se ajustaba al modelo teórico, se identificó una influencia significativa al realizar ajustes en el modelo estadístico. Esto sugiere que, aunque el estilo de liderazgo predominante no siempre favorece el desempeño docente, existen elementos que, mejorados, podrían incidir positivamente en el entorno educativo. La investigación concluye que es necesario fortalecer las competencias directivas, enfocándose en un liderazgo más adaptativo y participativo para mejorar el desempeño docente. Si bien el impacto del liderazgo en el perfeccionamiento del rendimiento no fue evidente en un primer análisis, los ajustes realizados evidencian la necesidad de crear mejores condiciones de liderazgo para impactar favorablemente en la calidad educativa. Los hallazgos ofrecen una base técnica indispensable que favorece la planificación de políticas públicas que aborden las brechas educativas en regiones con contextos vulnerables como Huancavelica.

El estudio de Ramos (2018) tuvo como objetivo principal analizar cómo el liderazgo directivo incide en la gestión educativa del I.E.S.T.P. “Catalina Buendía de Pecho” de Ica en el año 2017. El estudio encontró su propósito en analizar la relación entre el desempeño directivo y la efectividad de la gestión en esta institución educativa, para aportar al enriquecimiento del conocimiento teórico sobre la temática. El análisis se desarrolló como un estudio básico, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se empleó un muestreo censal que abarcó a los 79 docentes de la institución. El estudio tuvo como finalidad analizar las dimensiones del liderazgo y la gestión educativa mediante la recopilación de información estructurada y su procesamiento con el coeficiente de correlación de Pearson. Los hallazgos mostraron una influencia significativa del liderazgo directivo sobre la gestión educativa en el I.E.S.T.P. “Catalina Buendía de Pecho”, reflejada en un coeficiente de correlación de $r = 0,852$. Esto indica que un aumento en el nivel de liderazgo directivo se traduce en una mejora de la

gestión educativa, mientras que una disminución en el liderazgo conlleva una reducción en la calidad de la gestión. Se concluye que el liderazgo directivo tiene una influencia notable en la gestión educativa de la institución, explicando el 72,58% de la variabilidad en la gestión educativa observada. Un liderazgo sólido y comprometido se refleja en una mejor administración de recursos y procesos educativos, lo que es esencial para el desarrollo institucional. Este estudio resalta la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo en la dirección de la institución para alcanzar mejores resultados educativos.

El estudio de Fernández (2023) se orientó a establecer el vínculo entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa Ramón Castilla de Alto Trujillo. Se buscó determinar cómo estas dos variables interactúan para mejorar la administración y la calidad educativa en dicha institución. La investigación se desarrolló como un estudio básico con diseño descriptivo-relacional, empleando un muestreo censal que abarcó a 32 docentes de educación primaria de la institución. La medición de las variables se realizó mediante dos cuestionarios con escala Likert, cuya validez fue respaldada por juicio de expertos. La confiabilidad se verificó a través del coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando valores de 0,934 y 0,969. El análisis estadístico mostró una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, con un coeficiente de Spearman y un p-valor de 0,041. Aunque la relación no es altamente fuerte, resulta significativa y evidencia que el fortalecimiento del liderazgo directivo repercute favorablemente en la gestión educativa. El estudio determina que en la Institución Educativa Ramón Castilla de Alto Trujillo se evidencia una relación moderada y significativa entre las variables analizadas, lo que subraya la necesidad de potenciar las competencias de liderazgo de los directivos para alcanzar una gestión educativa más eficiente y un desarrollo institucional duradero.

Medina et al. (2024) la investigación se propuso analizar la incidencia del liderazgo directivo en la gestión escolar de las Unidades Educativas "Península de Santa Elena" y

"Eugenio Espejo", empleando un enfoque cualitativo-cuantitativo, con el objetivo de optimizar los procesos administrativos y elevar la calidad educativa en estas instituciones. Se adoptó un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, para explorar las dinámicas de liderazgo y su influencia en la gestión escolar. La metodología permitió comprender tanto las percepciones de los actores educativos como la relación cuantificable entre el liderazgo y la eficiencia administrativa. Los hallazgos señalaron la necesidad de un estilo de liderazgo más democrático, que promueva la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa. Sin embargo, se identificaron limitaciones significativas en la gestión directiva, tales como deficiencias en el manejo de tecnologías, insuficiencia de conocimientos y estrategias de liderazgo, así como dificultades en los procesos de comunicación, factores que obstaculizan la gestión adecuada y la provisión de un servicio educativo de alta calidad. La investigación subraya la importancia de fortalecer el liderazgo directivo para fomentar un entorno más participativo y mejorar la calidad de la gestión educativa. Esto implicaría la implementación de capacitaciones que aborden las áreas identificadas como débiles, con el fin de promover un liderazgo más adaptado a las exigencias contemporáneas de la gestión escolar.

1.4.2. Antecedentes internacionales

El estudio de López (2023) tuvo como finalidad describir, medir y analizar la influencia de los estilos de liderazgo de la directora, subdirectora y docentes sobre el clima organizacional del Centro Escolar Católico Sammy Guido Vellardita, en San Pedro Puxtla, Ahuachapán. La investigación buscó comprender el impacto de estos estilos en el ambiente educativo y en los procesos pedagógicos. Para ello, se adoptó un enfoque mixto que incluyó observación directa, entrevistas y diversos instrumentos de recolección de datos dirigidos a la directora, subdirectora, docentes y estudiantes. Se empleó el análisis estadístico, particularmente el test de Chi Cuadrado, para comprobar las hipótesis y evaluar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la institución. Los resultados, presentados en forma de

gráficos para facilitar su interpretación, revelaron que los estilos de liderazgo de la dirección y el personal docente inciden de manera significativa en la percepción del clima organizacional. Se encontró que un liderazgo orientado a la colaboración y la participación mejora el ambiente escolar, mientras que estilos más autoritarios generan un clima menos favorable para el aprendizaje y la convivencia. La investigación concluyó que el liderazgo directivo es determinante en la creación de un clima organizacional positivo en el ámbito educativo. Se destaca la necesidad de que los directivos y docentes desarrollen habilidades de liderazgo más participativas para promover un entorno colaborativo y propicio para el aprendizaje, sugiriendo la implementación de programas de formación continua en liderazgo para mejorar la gestión institucional y el ambiente escolar.

El estudio de Cruz y Tigrero (2024) tuvo como objetivo analizar el liderazgo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas del cantón Santa Elena, destacando su importancia en la calidad de la educación y en la toma de decisiones eficientes. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, aplicando métodos inductivos, deductivos, analíticos y bibliográficos. La muestra, conformada por 119 personas, fue seleccionada mediante muestreo por conglomerados y se evaluó a través de encuestas con escala de Likert. Los hallazgos reflejaron un alto nivel de valoración positiva hacia el liderazgo y la gestión administrativa, aunque se señalaron aspectos por mejorar en la gestión, lo que impulsó la formulación de estrategias para fortalecer las competencias comunicativas, la escucha activa, la colaboración, así como la eficiencia, organización, transparencia y capacidad de adaptación institucional. Se concluyó que el liderazgo y la gestión administrativa son esenciales para el funcionamiento eficaz de las unidades educativas, y que la implementación de estrategias centradas en la mejora continua y la colaboración puede potenciar la calidad educativa. Las instituciones deben priorizar la capacitación en habilidades directivas para optimizar la toma

de decisiones y el ambiente de trabajo, garantizando así una educación de mayor calidad en el cantón Santa Elena.

El trabajo de Ortega et al. (2022) tuvo como objetivo principal examinar cómo el liderazgo educativo de los directivos docentes incide en la gestión administrativa y pedagógica de las instituciones educativas en Colombia y en la calidad del proceso educativo. Se busca identificar las prácticas de liderazgo que contribuyen a mejorar el sistema educativo y examinar la producción académica asociada con estos temas en el contexto colombiano. La investigación se llevó a cabo mediante una revisión documental, que abarcó la literatura existente sobre liderazgo del directivo docente y calidad educativa en Colombia. Se analizaron publicaciones académicas desde el año 2000 hasta 2022, priorizando los estudios más recientes (2018-2022) que reflejan el interés renovado por el tema debido a la situación política y la pandemia. Esta metodología permitió identificar tendencias y vacíos en la producción académica. Los resultados de la revisión documental evidencian una creciente preocupación por la mejora del sistema educativo nacional, reflejada en un incremento de las investigaciones publicadas en los últimos años. Sin embargo, se constató que la producción académica en este campo sigue siendo baja en comparación con las necesidades del sistema educativo. La mayoría de los estudios se concentran en el periodo 2018-2022, indicando un interés renovado por abordar la relación entre liderazgo educativo y calidad educativa. Se concluye que el liderazgo educativo de los directivos docentes es un factor crucial para la gestión administrativa y pedagógica de las instituciones educativas en Colombia. A pesar del bajo nivel de producción académica en las dos últimas décadas, el actual contexto político y la pandemia han generado un renovado interés en el liderazgo educativo. Es fundamental fomentar la investigación en este campo para fortalecer el sistema educativo y mejorar la calidad educativa en el país.

El propósito central del estudio de Restrepo et al. (2022) fue analizar cómo el liderazgo directivo y docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes en dos instituciones

educativas colombianas. Se busca identificar cómo los estilos de liderazgo de los directivos y docentes impactan en el desempeño académico de los alumnos, utilizando diversas metodologías para obtener un análisis integral de la situación. El estudio se desarrolló con un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Para medir los estilos de liderazgo de los directivos se aplicaron entrevistas y cuestionarios, mientras que el rendimiento académico de los estudiantes fue analizado estadísticamente en cinco áreas fundamentales a través de las Pruebas Saber. Los hallazgos revelaron que los docentes y directivos aplican estilos de liderazgo similares; no obstante, no se encontró una relación directa entre estos estilos y el rendimiento académico. Se concluye que, aunque existe cierta homogeneidad en los estilos de liderazgo, el desempeño estudiantil parece estar condicionado por otros factores externos. Esto indica la necesidad de investigar otros factores que puedan estar afectando el desempeño académico y sugiere que el liderazgo por sí solo no es suficiente para mejorar los resultados educativos. Es esencial considerar un enfoque integral que incluya aspectos contextuales y estructurales de las instituciones educativas para entender mejor el rendimiento académico.

El artículo de Riofrio (2020) tuvo como finalidad establecer la influencia que ejerce la gestión educativa sobre el liderazgo directivo en los colegios del Circuito 07D01, perteneciente al cantón Pasaje de la provincia de El Oro, durante el período lectivo 2017-2018. Se buscó establecer cómo la gestión dentro de las instituciones educativas afecta las prácticas de liderazgo de los directivos, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa. La investigación se basa en un análisis bibliográfico que permite revisar y compilar información existente sobre la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo. A través de esta metodología, se recopilan datos relevantes de estudios anteriores y se establecen conceptos y teorías que sustentan el marco teórico de la investigación. Este enfoque bibliográfico facilita la identificación de patrones y correlaciones entre las variables de estudio. Se determinó una correlación directa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los colegios del

Circuito 07D01 del cantón Pasaje. Los hallazgos muestran que una gestión educativa eficiente contribuye al fortalecimiento del liderazgo directivo, generando un impacto positivo tanto en el rendimiento académico como en la calidad educativa. La investigación concluye que la gestión educativa es un elemento determinante para el liderazgo de los directivos en las instituciones escolares. Se subraya la importancia de que los líderes adopten estrategias de gestión apropiadas para mejorar su desempeño y la calidad de la educación. Además, se plantea la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan optimizar la gestión y el liderazgo en el contexto educativo.

Ramos (2024) elaboró un artículo de investigación documental con el propósito de analizar la influencia del liderazgo directivo en la gestión eficiente de una institución escolar y determinar qué estilo de liderazgo resulta más adecuado en dicho proceso. La investigación se orienta a analizar de qué manera los diversos estilos de liderazgo influyen en la eficacia de la gestión escolar y en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. La investigación utilizó la metodología de la cartografía conceptual, que implica sistematizar, analizar, construir, comunicar y aprender conceptos y teorías. Se basó en ocho ejes fundamentales: noción, categorización, caracterización, diferenciación, división o aplicaciones, vinculación, metodología y ejemplificación. Esta metodología permite una representación gráfica de los conceptos, facilitando su comprensión y análisis en el contexto del liderazgo directivo en las instituciones educativas. Los resultados revelaron que es posible diferenciar las características de los diversos estilos de liderazgo que un directivo escolar puede ejercer. Además, se identificó que la combinación de múltiples estilos de liderazgo en lugar de depender de uno solo propicia una gestión escolar más efectiva. Se destacó que el liderazgo directivo se configura como el segundo factor con mayor incidencia en los procesos de aprendizaje dentro de la institución. Se concluyó que el liderazgo directivo es fundamental para el desarrollo de la gestión institucional, convirtiendo al directivo en un líder escolar que debe comunicarse e

interactuar de manera efectiva con los demás. Asimismo, se enfatiza que el rol del director no es sencillo y requiere de un conjunto de saberes que le permitan integrar lo aprendido con la práctica, centrándose en las necesidades que surgen en el entorno educativo para optimizar los procesos de aprendizaje y gestión.

El trabajo de Díaz (2024) tuvo como objetivo principal determinar cómo el liderazgo educativo praxeológico incide en la formación del pensamiento crítico y en la promoción de la inclusión social entre los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Se buscó identificar la importancia de este enfoque en el aprendizaje significativo y en la innovación de las instituciones educativas, favoreciendo la inclusión y la comprensión de los educandos. La investigación, de tipo cualitativo y exploratorio, se apoyó en una revisión documental y en la aplicación de un cuestionario a 80 participantes, conformados por docentes y estudiantes. La investigación se organizó en tres categorías: liderazgo educativo praxeológico, otros estilos de liderazgo y aprendizaje significativo. El procesamiento de los datos se efectuó con el software Atlas Ti 23, lo que permitió una interpretación detallada de las respuestas. Los hallazgos resaltan la relevancia del liderazgo educativo praxeológico frente a otros estilos, destacando su capacidad para fomentar un aprendizaje significativo. En una de las preguntas, el 75% de los participantes lo identificó como el mejor estilo, mientras que el 87% señaló que este liderazgo contribuye al desarrollo del pensamiento crítico y la inclusión social, favoreciendo la formación integral de los estudiantes. Se concluye que el liderazgo educativo praxeológico es un enfoque efectivo para fomentar el pensamiento crítico y la inclusión social en el contexto educativo. La mayoría de los participantes reconoce su importancia en la formación integral de los estudiantes, lo que sugiere que este estilo de liderazgo debe ser promovido y fortalecido en las instituciones educativas para lograr un aprendizaje significativo y adaptado a las necesidades actuales.

El artículo de Cifuentes et al. (2020) tuvo como propósito central analizar las diversas conceptualizaciones del liderazgo escolar o pedagógico y los modelos causales que explican su vínculo con los resultados de aprendizaje. Se buscó reconocer cómo ha evolucionado el concepto de liderazgo en el ámbito educativo y su influencia en el rendimiento académico, lo que contribuye a valorar su papel en la mejora de la calidad educativa. La investigación se desarrolló mediante una revisión documental que integró literatura teórica y empírica sobre liderazgo escolar. Este análisis permitió establecer un marco teórico consistente y una visión más amplia de las dinámicas que afectan el desempeño de los estudiantes. Los hallazgos de la revisión indican que el concepto de liderazgo escolar ha experimentado una evolución significativa en menos de un siglo, pasando de enfoques rígidos y burocráticos a modelos más flexibles y distribuidos. Además, se presenta evidencia teórica y empírica que demuestra una correlación positiva, tanto directa como indirecta, entre el liderazgo escolar y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Se destaca la existencia de variables mediadoras que amplifican esta relación. Se concluye que la relación entre liderazgo y resultados de aprendizaje es predominantemente causal indirecta y recíproca. Las dimensiones del liderazgo impactan de manera más amplia en variables mediadoras y moderadoras, que, a su vez, influyen en los resultados académicos. Este "efecto derrame" resalta la complejidad de las interacciones dentro del contexto educativo, sugiriendo que para mejorar los resultados de aprendizaje se debe considerar el liderazgo como un factor central que interactúa con diversas variables del entorno escolar.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque permite analizar el liderazgo directivo desde su aplicación real dentro de la gestión educativa y no solo desde enfoques conceptuales generales. En el ámbito educativo, el liderazgo suele abordarse desde modelos

teóricos consolidados; sin embargo, su aplicación concreta depende del contexto institucional en el que se ejerce. En ese sentido, resulta necesario examinar cómo el liderazgo directivo se manifiesta en escenarios específicos, como el de la UGEL de Parinacochas, donde las condiciones organizativas y sociales influyen directamente en la forma de gestionar las instituciones educativas. Si bien la teoría del liderazgo transformacional plantea que los directivos pueden influir positivamente en el desempeño institucional al motivar y orientar a sus equipos de trabajo (Bass y Avolio, 1994), en la práctica educativa este liderazgo adquiere matices propios según el entorno. En contextos rurales, el directivo no solo gestiona recursos o cumple funciones administrativas, sino que enfrenta limitaciones estructurales que condicionan su capacidad de liderazgo. Por ello, el estudio aporta al marco teórico existente al analizar la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa desde una realidad poco explorada, permitiendo contrastar los planteamientos teóricos con evidencias empíricas obtenidas en un contexto rural del país. De este modo, la investigación contribuye a comprender el liderazgo educativo como un proceso dinámico, influenciado por factores institucionales y contextuales.

1.5.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica por la necesidad de analizar la relación entre dos variables claramente definidas a partir de datos obtenidos directamente de los actores involucrados en la gestión educativa. El enfoque cuantitativo permitió recoger información medible sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa, lo cual facilitó establecer el nivel de relación existente entre ambas. El uso de procedimientos estadísticos permitió sustentar los resultados en evidencias numéricas, evitando interpretaciones subjetivas y fortaleciendo la validez de los hallazgos. Asimismo, el diseño no experimental resultó adecuado, ya que las variables fueron observadas tal como se presentan en la realidad institucional, sin alterar el entorno ni las condiciones en las que se desarrolla la

gestión educativa. En este sentido, la metodología empleada permitió responder a los objetivos planteados de manera coherente, ofreciendo resultados que pueden ser utilizados como referencia para investigaciones similares en otras unidades de gestión educativa con características semejantes.

1.5.3. Justificación practica

La investigación posee una justificación práctica clara, ya que sus resultados permiten identificar cómo se viene ejerciendo el liderazgo directivo en la UGEL de Parinacochas y de qué manera este se relaciona con la gestión educativa. Este análisis proporciona información útil para reconocer prácticas que contribuyen al buen funcionamiento institucional, así como aspectos que requieren fortalecimiento. Los hallazgos del estudio pueden servir como base para la reflexión de los propios directivos y de las autoridades educativas, al evidenciar la importancia del liderazgo en los procesos de planificación, organización y toma de decisiones. Asimismo, los resultados pueden orientar acciones de mejora asociadas con la capacitación y el acompañamiento a los directivos, especialmente en contextos rurales donde las condiciones de gestión son más complejas. De esta manera, la investigación aporta insumos prácticos que pueden ser considerados en el fortalecimiento de la gestión educativa y en la mejora de los procesos institucionales.

1.5.4. Justificación social

Desde el ámbito social, la investigación se justifica porque aborda una problemática directamente vinculada a la calidad de la educación en contextos rurales. En zonas como Parinacochas, las instituciones educativas cumplen un rol fundamental en el desarrollo de la comunidad, y el liderazgo directivo influye de manera directa en la forma en que se organiza y gestiona el servicio educativo. Analizar la relación entre liderazgo directivo y gestión educativa permite comprender cómo las decisiones tomadas a nivel institucional repercuten en el

funcionamiento de las escuelas y, en consecuencia, en las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Fortalecer el liderazgo directivo contribuye a generar mejores condiciones organizativas y educativas, lo que impacta positivamente en la comunidad escolar. En ese sentido, los resultados del estudio pueden aportar información relevante para la toma de decisiones orientadas a reducir brechas educativas y a fortalecer la gestión de las instituciones en contextos rurales, favoreciendo una educación más equitativa y pertinente.

1.6. Limitaciones de la investigación

Al analizar sus resultados, es importante tener en cuenta ciertas restricciones de la investigación. En primer lugar, la investigación se llevó a cabo solamente en la UGEL de Parinacochas; por ende, los resultados reflejan una situación particular y no son extensibles de forma automática a otras UGEL o zonas del país. Además, el análisis efectuado y la representatividad de los resultados pudieron verse limitados debido a que la cantidad de participantes fue escasa. A ello se sumaron ciertas dificultades para acceder a información clave, lo que restringió la posibilidad de profundizar en algunos aspectos del fenómeno estudiado. Finalmente, debe señalarse que el análisis del liderazgo directivo se basó en percepciones de los participantes, lo cual implica un grado de subjetividad que podría haber influido en las respuestas obtenidas. Si bien se procuró minimizar estos posibles sesgos mediante el uso de instrumentos estructurados, esta condición constituye una limitación propia de los estudios de este tipo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el liderazgo directivo se asocia con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar el liderazgo directivo se asocia con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.
- Determinar el liderazgo directivo se asocia con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.
- Determinar el liderazgo directivo se asocia con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.
- Determinar el liderazgo directivo se asocia con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

1.8.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.
- El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

– El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

– El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Liderazgo directivo*

Es la aptitud de dirigir y animar a la comunidad educativa hacia un progreso constante, promoviendo una disposición receptiva al cambio. A pesar de que puede ser un reto cambiar actitudes, asumir una perspectiva positiva posibilita la creación de sinergias que promuevan la innovación en la intervención educativa. Este modelo de liderazgo se centra en detectar, fomentar y utilizar el talento de cada uno de los integrantes de la comunidad profesional, generando un ambiente colaborativo y solidario. Así, se fomenta un entorno en el que cada persona aporta al desarrollo de la institución, lo cual beneficia tanto la evolución del proceso educativo como el cumplimiento de objetivos comunes (Priego, 2024). Para fomentar el compromiso de todos hacia la excelencia en la educación, es fundamental que el líder directivo tenga visión.

En el campo de la educación, significa que los directivos tienen la capacidad de cumplir con sus responsabilidades, lo que genera confianza en la comunidad escolar. Esto es fundamental para convertir las deficiencias en posibilidades de mejora (Estrada, 2018). Un liderazgo eficaz debe ser proactivo y creativo, y estar en condiciones de enfrentar los retos y dificultades que se presentan en el ámbito educativo (Unicef, 2019). No obstante, la ausencia de una administración apropiada continúa siendo un impedimento, sobre todo en sectores vulnerables o alejados y en instituciones públicas (Pino y Challco, 2024). Para fomentar el avance y la calidad de la educación, es esencial la eficacia de este liderazgo, que incentive un entorno de constante mejoramiento y resiliencia en el seno de la comunidad escolar.

Los directores tienen un impacto considerable en la creación de un ambiente que promueve el aprendizaje y la mejora continua de los alumnos. Este liderazgo se traduce en la

formulación de estrategias que mejoran la enseñanza, estimulan la innovación y favorecen un uso eficaz de los recursos educativos. Los líderes directivos ayudan a crear un sistema educativo más justo y robusto cuando fortalecen las habilidades de los maestros y fomentan un ambiente colaborativo (Yachi, 2024). Así, su función se vuelve esencial para el avance académico y la salud de la comunidad educativa.

2.1.1.1. Establecimiento de la dirección. Es fundamental para lograr los objetivos planteados en el contexto escolar. Esta perspectiva considera que es fundamental tener líderes que guíen a los alumnos para alcanzar las metas educativas. Los líderes educativos cumplen un papel esencial en la conformación de un ambiente concordante y armonizado con los objetivos de la institución, orientando a la comunidad escolar de forma eficaz. Su liderazgo es fundamental para trazar tácticas que promuevan el avance académico y el crecimiento completo de los alumnos (Cañizares et al., 2024). Estos líderes, al liderar con claridad y propósito, garantizan que todos los esfuerzos se concentren en lograr una educación de calidad y reforzar el aprendizaje.

Supone una transformación en la función del docente, quien ya no es el único que imparte conocimientos, sino que pasa a ser un orientador y motivador (coach) del proceso de aprendizaje. Esta perspectiva necesita que se modifiquen las dinámicas de poder en el aula, fomentando un ambiente donde el alumno tenga la oportunidad de cultivar habilidades críticas y de conciencia social. El maestro ayuda a crear ciudadanos que puedan afrontar los retos de la sociedad al promover el pensamiento crítico y la autonomía (Cabra, 2024). Este giro de dirección posibilita que el aprendizaje sea más centrado en el estudiante y participativo, lo cual favorece un desarrollo integral que trasciende la mera transmisión de saberes.

A. *Edificar una visión simultánea de cambio.* Esta perspectiva tiene como objetivo que todos los miembros de una comunidad educativa participen en el proceso de cambio, promoviendo la colaboración activa y la creación conjunta de soluciones. Crear esta visión

compartida necesita de un diálogo continuo, incorporar diferentes puntos de vista y fortalecer un sentido de pertenencia entre los integrantes del equipo (Ponce et al., 2024). Cuando se orienta hacia un objetivo compartido, el liderazgo colectivo se transforma en un motor que fomenta la innovación y el avance constante, creando así un entorno adecuado para aprender y crecer, tanto a nivel personal como institucional.

B. *Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas institucionales.* Este procedimiento supone la comunicación clara y continua de los objetivos con el fin de garantizar que todos los miembros entiendan su relevancia e importancia en el marco institucional. Con el fin de fomentar un sentido de pertenencia y compromiso (De La Cruz, 2024), se pretende mediante actividades participativas, reuniones y talleres incluir a los profesores, alumnos y padres en la creación de estas metas. Cuando se acogen los objetivos se produce un aumento de la motivación y el trabajo conjunto, lo que permite un ambiente colaborativo que impulsa el progreso y la obtención de éxitos institucionales.

Esta perspectiva fomenta un entorno en el que tanto los educadores como los alumnos se sienten motivados y desafiados para lograr su máximo potencial. Las expectativas elevadas no solo promueven la responsabilidad y el compromiso, sino que además fortalecen la fe en la habilidad de cada persona para alcanzar resultados importantes. Para conseguirlo, es fundamental brindar apoyo, recursos y retroalimentación constructiva, creando un ambiente donde se reconozcan los esfuerzos y se celebren los logros (Barriga et al., 2024). Esta perspectiva colaborativa ayuda a que la calidad de la educación mejore constantemente y a crear una comunidad educativa más comprometida y resistente.

2.1.1.2. Promoción del desarrollo de capacidades. Esto abarca la capacidad de liderar procesos de aprendizaje y enseñanza, fomentando prácticas óptimas que incorporen componentes socioculturales y que involucren a la comunidad escolar de manera activa. Para asegurar que todos los alumnos tengan una participación equilibrada en el proceso educativo,

un enfoque fundamental es la inclusión. Asimismo, la administración eficiente de la institución escolar juega un papel fundamental, ya que fomenta el cambio organizacional y el progreso continuo de la comunidad educativa (Iglesias, 2024). Este desarrollo integral de habilidades promueve la calidad de la educación, posibilitando un ambiente que se adapta a los desafíos y exigencias actuales.

Es esencial fusionar el fortalecimiento de la autoestima con la intervención logopédica, facilitando instrumentos que posibiliten a estos alumnos desarrollar sus capacidades de liderazgo. Para impulsar la inclusión en grupos diversos, es fundamental promover un liderazgo genuino que se base en la inteligencia emocional y en los valores sociales. No solamente los estudiantes con dislexia se ven beneficiados por esto, sino que también el entorno escolar se enriquece al incluir diferentes problemas. Para analizar el liderazgo auténtico, se emplearán el cuestionario de liderazgo auténtico (ALQ) y el método del rompecabezas de Aronson (ATP), lo que permitirá promover estas habilidades en la comunidad educativa (Díaz y López, 2024).

Este soporte tiene la posibilidad de presentarse mediante oportunidades de desarrollo profesional, mentoría y recursos formativos que potencien las capacidades pedagógicas de los maestros. La confianza y la motivación se fomentan cuando se proporciona ayuda personalizada, lo cual tiene un efecto positivo en el rendimiento del docente y en la calidad de lo que los alumnos aprenden. Este enfoque también posibilita que los educadores establezcan redes de cooperación en las que intercambian sus experiencias y buenas prácticas, lo cual mejora la práctica educativa (Sánchez-Elvira y Santamaría, 2024). Invertir en el respaldo a los profesores ayuda a crear un ambiente de educación más efectivo y dedicado a la excelencia.

A. *Dar afirmación y apremio a buenas prácticas pedagógicas.* Significa identificar y apreciar los métodos de enseñanza que son eficaces y que utilizan los profesores, fomentando su difusión y adopción por medio de una retroalimentación constructiva y un reconocimiento público. Al enfatizar la relevancia de estos procedimientos, se genera un ambiente propicio

para motivar a los educadores a innovar y mejorar sus métodos pedagógicos. Además, se promueve una cultura de mejora continua en la que se intercambian experiencias y se definen estándares de calidad cuando se presiona a los profesores para que implementen estas prácticas (Flores et al., 2024). Esta actividad no solo mejora la pedagogía, sino que además ayuda a que los alumnos tengan un aprendizaje más efectivo y significativo.

B. *Dar motivación intelectual al personal.* La intención es motivar al personal y a los docentes para que desarrollen su potencial fomentando la creatividad, el pensamiento crítico y la curiosidad. Cuando se ofrecen posibilidades para el intercambio de ideas, la colaboración en proyectos y la capacitación permanente, se promueve un entorno de aprendizaje donde todos los individuos se sienten valorados y comprometidos con su desarrollo profesional. Asimismo, la motivación intelectual no solo aumenta la satisfacción en el trabajo, sino que también mejora la calidad de la enseñanza y del aprendizaje (Gil et al., 2024). Fomentar un ambiente de estímulo intelectual y apoyo ayuda a alcanzar los objetivos institucionales y mejora el desempeño académico de los alumnos.

2.1.1.3. Rediseño de la organización. Propicia una cultura de trabajo en equipo y compromiso hacia metas comunes, lo que requiere la colaboración activa de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Un método eficaz en este procedimiento es la constante exposición de pruebas que evidencien los progresos hacia los objetivos fijados en conjunto, lo cual promueve la transparencia y la rendición de cuentas. Cuando se documentan y celebran los éxitos, la motivación y el sentido de pertenencia entre los integrantes se fortalecen, garantizando que cada persona sienta que es parte esencial del progreso institucional (Nava y Rodríguez, 2024). Esta reestructuración ayuda a la mejora constante y al reforzamiento de la calidad en la educación.

Esta dimensión supone la habilidad del equipo directivo para alterar las estructuras educativas y crear situaciones que favorezcan la cooperación. Hidalgo y Villagra (2023) afirman que rediseñar la organización no solo implica cambios en la administración, sino también establecer una cultura de inclusión y participación en la que se reparten responsabilidades y se establezcan momentos y lugares concretos para que las familias, los docentes y la comunidad trabajen juntos por el progreso educativo.

A. Comenzar una cultura colaborativa. Para que esta iniciativa funcione, necesita que se pongan en marcha estrategias para fomentar la confianza, el respeto mutuo y la comunicación abierta entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Para conseguirlo, es fundamental crear espacios de interacción para intercambiar ideas, experiencias y buenas prácticas. De este modo, se promueve un sentido de pertenencia y compromiso colectivo. De igual manera, es necesario establecer con claridad los objetivos compartidos, lo que contribuirá a coordinar esfuerzos y crear un sentido de propósito colectivo (Toro, 2024). Se fomenta el desempeño académico del alumnado, se optimiza el ambiente organizacional y se afianza el aprendizaje entre iguales al instaurar una cultura colaborativa.

B. Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico. Esto necesita una planificación meticulosa que tenga en cuenta las necesidades de alumnos y profesores, garantizando que cada área tenga el apoyo requerido para lograr las metas de la institución. Es fundamental determinar roles claros, fijar horarios apropiados y habilitar espacios físicos favorables para la interacción y el aprendizaje. Asimismo, la incorporación de tecnología y recursos educativos en la administración posibilitará una comunicación más fluida y un monitoreo continuo del avance académico (Revelo, 2024). No solo potencia la eficacia pedagógica esta organización, sino que además promueve un entorno de compromiso y colaboración en la comunidad educativa.

C. *Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.* Fomenta un entorno donde los padres y la comunidad se transforman en aliados activos del proceso de educación, aportando recursos, saberes y vivencias que mejoran el aprendizaje. Se genera un sentimiento de pertenencia y soporte al establecer conexiones firmes entre el hogar y la escuela, lo que incentiva a los alumnos a comprometerse con su aprendizaje (Meza, 2024). Asimismo, colaborar con la comunidad posibilita el desarrollo de programas e iniciativas que satisfacen las necesidades locales, garantizando así una educación pertinente y significativa, lo cual mejora al mismo tiempo el desempeño en los estudios y la cohesión social.

2.1.1.4. Enseñanza-aprendizaje. Este estilo de liderazgo enfoca en la innovación y en generar variaciones importantes dentro del ámbito educativo, fomentando un ambiente de cooperación y confianza. El líder transformacional, al promover un ambiente positivo, posibilita que los alumnos se sientan comprometidos y empoderados con su propio proceso de aprendizaje. Este método tiene como objetivo asegurar el éxito académico, fomentando la curiosidad y el pensamiento crítico (Ruiz, 2023). Cuando todos los participantes en el proceso educativo están involucrados, se crean vínculos más profundos que enriquecen la experiencia educativa y facilitan un aprendizaje significativo y permanente que va más allá del aula.

Fomenta un ambiente colaborativo en el que todos los miembros de la comunidad escolar participan activamente en el proceso educativo al reconocer y apreciar las fortalezas y experiencias de cada uno. Al promover el liderazgo compartido, se crean sinergias que posibilitan una mejora constante de la enseñanza y el aprendizaje. Esto garantiza que las decisiones representen un abanico diverso de puntos de vista y saberes (Rodríguez et al., 2024). Este modelo no solamente refuerza la unión del equipo educativo, sino que además potencia a los alumnos al hacerlos partícipes de su propio proceso de aprendizaje, generando un entorno dinámico e inclusivo que propicia el éxito académico.

A. *Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación) en su práctica pedagógica.* Intenta asegurar que los educadores tengan acceso a la orientación y los recursos requeridos para llevar a cabo prácticas pedagógicas efectivas. La supervisión garantiza que los maestros estén alineados con las metas de la institución y los métodos sugeridos, mientras que el monitoreo posibilita detectar zonas de mejora y brindar retroalimentación constructiva. La colaboración entre los educadores se ve favorecida por la coordinación, que permite el intercambio de tácticas y vivencias exitosas (Sánchez y Delgado, 2020). Al afianzar la práctica pedagógica de los maestros, se favorece un ambiente de aprendizaje más dinámico y enriquecido, lo cual tiene una repercusión directa en los alumnos y fomenta una cultura de excelencia académica.

B. *Asesorar y orientar con el ejemplo al docente.* Significa que los líderes no solo brinden instrucciones y recursos, sino que además demuestren comportamientos y prácticas educativas eficaces en su propia conducta. El líder, al ser un referente, inspira respeto y confianza; esto crea un entorno favorable para el aprendizaje y la mejora constante. Esta guía práctica posibilita que los maestros analicen y apliquen métodos nuevos, optimicen su labor pedagógica y sean más eficaces en el aula (Loor, 2024). Así, se promueve un desarrollo integral de la carrera profesional en el que los docentes son respaldados y motivados para realizar modificaciones que favorezcan el aprendizaje del alumnado y el ambiente institucional.

C. *Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su quehacer pedagógico.* Esta perspectiva tiene como objetivo eliminar distracciones y responsabilidades administrativas superfluas, de modo que los educadores puedan concentrarse en la enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos. Se logra un ambiente laboral donde los maestros tienen la posibilidad de organizar y llevar a cabo sus tareas pedagógicas con eficacia al definir políticas y procedimientos claros. Además, se fomenta el apoyo institucional y la optimización de recursos para que los docentes sientan que su trabajo está respaldado y que tienen valor

(Hilares, 2024). Esto no solo hace que la calidad de la enseñanza mejore, sino que además ayuda al bienestar emocional y profesional del profesor, lo cual a su vez tiene un impacto positivo en el desempeño de los alumnos.

2.1.2. *Gestión educativa*

Tomar decisiones coherentes que potencian la evolución organizativa y académica es posible gracias a una administración estratégica apropiada. Este enfoque integral mejora los recursos y, además, promueve la calidad en la educación al garantizar que cada acción favorezca un sólido avance académico de los estudiantes. Según Quispe et al. (2024), la gestión educativa eficaz promueve un entorno de aprendizaje colaborativo y orientado hacia el éxito, coordinando esfuerzos entre los profesores, los directivos y la comunidad. De este modo, se garantiza la continuidad y el avance de los procesos educativos, lo que posibilita a las instituciones cumplir objetivos formativos que tienen un impacto positivo tanto en el rendimiento de los estudiantes como en el desarrollo profesional del personal.

Las entidades educativas tienen que manejar un conjunto variado de información, lo cual comprende la gestión de matrículas, el monitoreo del avance en términos académicos, la administración de recursos y la planificación referida al currículo. La detección de patrones significativos puede verse obstaculizada por esta sobrecarga de datos, lo que dificulta la aplicación de estrategias apropiadas para el progreso constante (Tobar et al., 2024). Es fundamental que se pueda examinar y emplear de manera efectiva esta información para mejorar los procedimientos educativos y tomar decisiones que favorezcan el progreso académico y organizacional, garantizando así una administración más eficaz y enfocada en las metas educativas.

Para que los procesos de decisión sean más eficaces, para aumentar la motivación de los colaboradores y para crear espacios educativos más útiles, es fundamental tener un mayor

entendimiento del funcionamiento del cerebro. Los líderes educativos tienen la posibilidad de crear un ambiente que fomente el bienestar cognitivo y emocional de los alumnos y profesores, empleando principios neurocientíficos. De esta manera, el proceso de enseñanza-aprendizaje se optimiza (Jama et al., 2024). Esta integración posibilita la creación de estrategias de liderazgo más empáticas y eficaces, que se alinean con las exigencias de la comunidad educativa. Esto contribuye a que las instituciones se adapten mejor y se enfoquen en el desarrollo holístico de sus integrantes.

2.1.2.1. Gestión estratégica. La gestión estratégica en las instituciones educativas conlleva garantizar que se logren los aprendizajes esperados, mientras se satisfacen las necesidades de los sectores sociales. Para conseguirlo, es esencial reconocer y valorar la diversidad de estilos de aprendizaje que tienen los alumnos, teniendo en cuenta que cada uno posee características específicas que enriquecen el proceso educativo y exigen respuestas diferenciadas (Guzmán, 2024). Así, la gestión institucional se vuelve un elemento esencial para promover un entorno educativo eficaz e inclusivo, que se ajuste a las realidades y retos actuales.

Fomenta que los agentes educativos participen, al considerarlos como actores principales de la transformación. En estas circunstancias, el desempeño del profesor es esencial porque su función es crucial para implementar las reformas que se requieren. Según González et al. (2024), adoptar un modelo de gestión educativa que valore y empodere a los profesores hará posible que las políticas educativas se transformen en instrumentos eficaces para implementar las modificaciones necesarias en el sistema educativo. Por lo tanto, la administración a nivel institucional se constituye como un factor fundamental para alcanzar una educación de alta calidad que satisfaga los requerimientos del país.

A. Autoevaluación institucional. La recolección y el análisis de datos incluyen diversas áreas de la entidad, tales como la administración, el clima en las escuelas, la efectividad pedagógica y la satisfacción de los objetivos educativos. La autoevaluación

promueve una cultura de mejora continua, la cual propicia que se puedan reconocer las debilidades y fortalezas y que se establezcan planes de acción concretos para el desarrollo institucional. Este procedimiento fomenta la activa participación de todos los miembros de la comunidad educativa —estudiantes, maestros y padres—, asegurando que las resoluciones se basen en una comprensión completa del entorno y de las exigencias del establecimiento educativo (Figuerola et al., 2024). Por lo tanto, la autoevaluación se convierte en un instrumento fundamental para alcanzar una educación de calidad y garantizar la rendición de cuentas.

B. Instauración de cultura institucional descubridora. Se fundamenta en la concepción de que el aprendizaje no solo consiste en adquirir conocimientos, sino también en encontrar nuevas perspectivas y alternativas para los problemas a los que se enfrenta la institución. Para conseguirlo, es esencial fomentar la participación activa de todos los integrantes de la comunidad, entre los que se encuentran estudiantes, docentes y familias. Esto se puede lograr al crear espacios para reflexionar, dialogar y ser creativos. La formación continua, el compartir vivencias y el reconocimiento de los éxitos son pilares de esta cultura, lo que posibilita que la institución se ajuste a las necesidades en constante cambio y mejore el proceso educativo (García y Vélez, 2024). Por lo tanto, establecer una cultura de descubrimiento implica un compromiso conjunto con la innovación y el perfeccionamiento constante.

C. Cumplimiento de las normas y reglamentos. Estas reglas determinan roles, responsabilidades y pautas de comportamiento que todos los integrantes de la comunidad educativa están obligados a respetar. Su aplicación exitosa promueve la disciplina, el respeto y la equidad, lo que ayuda a fomentar una cultura institucional positiva. Adicionalmente, el cumplimiento de las normas facilita evitar conflictos y malentendidos al ofrecer un marco de referencia para tomar decisiones. Es fundamental que se fomente la comprensión y el conocimiento de estas normas entre los alumnos, los profesores y las familias, garantizando

que todos se sientan comprometidos con el éxito y el bienestar del establecimiento (Cuya y Barzola, 2024). Este enfoque integrado mejora el proceso educativo y fortalece la integridad institucional.

2.1.2.2. Gestión pedagógica. Se refiere a la gestión y organización de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje, conectando íntimamente el concepto de calidad educativa con la innovación, los entornos de aprendizaje y la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Este enfoque ha cobrado importancia entre los investigadores y pedagogos en tiempos recientes, a pesar de que el concepto de calidad educativa es intrínsecamente complejo por las numerosas interpretaciones que tiene. La calidad educativa puede diferir dependiendo de los puntos de vista individuales, lo que produce divergencias y una variedad de conceptos (Fonseca et al., 2024). Por ende, para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y fomentar un ambiente educativo eficaz e inclusivo que satisfaga las necesidades de cada uno de los alumnos, la gestión pedagógica debe tener en cuenta estas variaciones y modificar sus estrategias.

Significa que las instituciones educativas tienen la responsabilidad de implementar un plan de clima institucional que propicie un ambiente adecuado para el aprendizaje. Este procedimiento necesita la habilidad de tomar decisiones basadas en fundamentos y de presentar proyectos que promuevan la reflexión acerca del comportamiento de los alumnos, ya sean estos positivos o negativos. Al detectar estos comportamientos, se tiene la posibilidad de fomentar el deseo de superación en los alumnos, alentar un enfoque renovado hacia el estudio. Aparte de eso, este método ayuda a desarrollar la inteligencia emocional, porque posibilita que los alumnos entiendan y controlen sus emociones en el ámbito educativo (Leon, 2024). Por lo tanto, la gestión pedagógica se vuelve un componente esencial para optimizar el rendimiento académico y el bienestar integral de los estudiantes.

A. Promoción de la innovación y capacitación del docente. Se refiere a las acciones directivas que tienen como objetivo fortalecer el capital humano de la institución. Según González y Agramonte (2024), esto supone un liderazgo que fomenta la experimentación pedagógica y la creatividad, destinando recursos de manera activa a la capacitación constante del profesorado. La meta es que los maestros obtengan competencias avanzadas y asuman nuevas metodologías que den respuesta a los retos actuales de la educación.

Permite que los maestros elaboren materiales que se ajusten a las necesidades concretas de sus alumnos, lo cual ayuda a comprender conceptos y fomenta la inclusión de variados estilos de aprendizaje. Los educadores pueden incorporar perspectivas novedosas y fundamentadas en evidencias al colaborar en esta tarea, garantizando que los recursos sean relevantes y atractivos. Asimismo, esta participación promueve un sentimiento de compromiso y pertenencia hacia el currículo, lo que hace más sólida a la comunidad educativa (Hernández et al., 2020). Por ende, el desarrollo de recursos pedagógicos apropiados se traduce en un entorno de aprendizaje más activo y eficaz, beneficiando a los alumnos y a los profesores por igual en su crecimiento académico y profesional.

B. Interés por el amaestramiento de los estudiantes. Esto se traduce en la creación de un ambiente educativo en el que los maestros no solo enseñan conocimientos, sino que además actúan como mentores y orientadores para estimular la curiosidad y las ganas de aprender. Fomentando un interés genuino por el bienestar emocional y académico de los alumnos, se propicia la creación de lazos significativos que, a su vez, fortalecen el compromiso y la motivación intrínseca (Navarro et al., 2017). Fomentar una atención centrada en el alumno es esencial para desarrollar habilidades críticas, ya que no solo mejora el rendimiento académico, sino también la formación de ciudadanos empoderados y responsables en la sociedad. es fundamental para cultivar habilidades críticas, promoviendo no solo el rendimiento

académico, sino también la formación de ciudadanos responsables y empoderados en la sociedad.

2.1.2.3. Gestión administrativa. Incorporando un lenguaje tecnológico especializado que optimiza la interacción y el entendimiento, ellos propician una perspectiva novedosa en el proceso de aprendizaje y enseñanza. Según Ramos (2024), la inclusión de tecnología en la administración posibilita mejorar la planificación y realización de las materias, superando los métodos tradicionales y unilaterales que restringen la activa participación del alumnado. Esta perspectiva no solo actualiza la educación, sino que además fomenta un entorno de aprendizaje más dinámico y colaborativo, lo cual contribuye a mejorar de manera significativa los resultados educativos en las instituciones.

Se relaciona con guiar acciones de forma estratégica para evitar problemas y lograr los objetivos establecidos. La administración se fundamenta en principios tradicionales que orientan la gestión administrativa, lo cual incluye la planificación, la organización, la dirección y el control. Para asegurar que las acciones se realicen de manera sistemática y en concordancia con los objetivos institucionales, cada una de estas fases es fundamental (Barrera, 2024). La puesta en práctica de una perspectiva integral de gestión administrativa mejora la utilización de los recursos y fomenta un entorno laboral eficaz, lo que facilita el cumplimiento de objetivos y el crecimiento sostenido de la organización.

A. Convoca reuniones. Ayudan a planear estrategias, a tomar decisiones y a intercambiar ideas, lo cual tiene un efecto directo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando se agrupan educadores, directores y otros actores educativos, se genera un ambiente para enfrentar retos, valorar el avance de las iniciativas y promover la cooperación. Asimismo, estas sesiones tienen el potencial de consolidar la unión del equipo, alinear esfuerzos en dirección a metas compartidas y fomentar un sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa (Perales y Escobedo, 2016). Para garantizar un liderazgo participativo y fomentar la

mejora constante de la calidad educativa, es fundamental convocar reuniones de manera regular.

B. Organiza, dirige y controla. Organizar significa estructurar de forma eficaz los recursos humanos, materiales y financieros, estableciendo tareas y obligaciones que promuevan la cooperación. Dirigir significa orientar e incentivar a los empleados, fomentando una comunicación eficaz entre todos los miembros del equipo educativo y un ambiente positivo. La supervisión del avance de las actividades y la evaluación de los resultados logrados para garantizar que estén alineados con los objetivos establecidos es lo que se entiende por controlar (Parrales et al., 2022). Para una administración educativa eficaz y para asegurar la calidad y el éxito de los procesos de enseñanza-aprendizaje, es esencial integrar estas funciones.

C. Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. Para garantizar la asignación apropiada de dinero para las labores educativas y la sostenibilidad en términos financieros, es necesario planificar con atención la administración de los recursos económicos. La gestión de recursos materiales se centra en la compra y el mantenimiento de instrumentos y equipos que son necesarios para aprender. En lo que respecta a los recursos humanos, es fundamental elegir, formar y estimular al personal administrativo y docente para promover un ambiente educativo eficaz. Asimismo, el manejo de procesos técnicos, temporales y de seguridad e higiene asegura que la institución opere de manera fluida y segura (Alvarado, 2018). Finalmente, tener el control de la información posibilita que se tomen decisiones basadas en datos y favorece la comunicación y la evaluación del rendimiento institucional.

2.1.2.4. Gestión comunitaria. Persigue establecer vías de comunicación eficaces y bidireccionales, promoviendo una colaboración comprometida entre la comunidad, los padres y las entidades educativas. La participación de estos actores promueve el aprendizaje de los

alumnos, mejora el ambiente escolar y contribuye al desarrollo integral del alumnado (Yoctun, 2024). Por ende, la gestión comunitaria se vuelve un soporte esencial para robustecer el vínculo entre la educación formal y el entorno social en que tiene lugar.

En las instituciones públicas, donde la matrícula de estudiantes es alta, se vuelve especialmente relevante, ya que aumenta la necesidad de promover relaciones significativas con la comunidad. La gestión comunitaria se ocupa de la definición del servicio social, la repercusión que tiene este en la educación integral de los alumnos y los desafíos asociados con su puesta en marcha (Bernal et al., 2024). Opera como un espacio de aprendizaje y conexión social, donde los estudiantes participan en acciones que satisfacen las necesidades de su entorno, lo que refuerza su compromiso con la sociedad y su educación académica.

A. *Interrelación con los miembros de la comunidad educativa.* Este indicador mide la calidad y la regularidad de las relaciones que mantiene la escuela con sus actores. Mariñez et al. (2023) caracterizan esta interrelación como un proceso de comunicación, compromiso y relación que va en ambas direcciones. No se trata solamente de la mera transmisión de información, sino que aspira a crear una alianza estratégica en la cual los directivos, docentes y las familias estén involucrados activamente en el proceso de toma de decisiones y en la vida institucional. Esto no solo mejora el ambiente en la escuela, sino que también aumenta el rendimiento académico de los alumnos al incorporar variados recursos y puntos de vista en el proceso educativo.

B. *Respuesta a necesidades de la comunidad.* Implica reconocer y examinar los problemas concretos de la comunidad, desde el trato a la diversidad cultural hasta el tratamiento de las necesidades económicas y sociales. Las escuelas tienen la posibilidad de crear programas educativos que no solamente respondan a las demandas académicas, sino que además favorezcan el bienestar total de los alumnos y sus familias (Balda y Guzmán, 2015), al instaurar una conversación continua con los integrantes de la comunidad. Involucrar a la comunidad en

la planificación de iniciativas y en la toma de decisiones, además, fomenta un aprendizaje significativo que tiene un efecto positivo sobre el desarrollo local y refuerza el sentido de pertenencia.

C. Relaciones de la escuela con las organizaciones de la localidad. Estas conexiones posibilitan que las entidades educativas cooperen con organizaciones no gubernamentales, empresas, centros de salud y asociaciones comunitarias. Así se hace más sencillo llevar a cabo proyectos en conjunto que atienden requerimientos concretos de la comunidad. La escuela puede acceder a recursos, formación y apoyo al formar alianzas estratégicas, lo que mejora su propuesta educativa. Asimismo, el trabajo conjunto con estas entidades fomenta la participación activa de los progenitores y otros agentes locales en el proceso de educación, lo que genera un ambiente de aprendizaje más significativo e inclusivo (Cuesta, 2024). Estas interacciones son fundamentales para fomentar una educación que esté alineada con las expectativas y realidades de la comunidad, lo que ayuda al desarrollo sostenible y a la prosperidad social.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de nivel correlacional, ya que su objetivo principal consistió en explorar la relación entre dos o más variables, identificando si existía alguna relación entre ellas y en qué grado se correlacionaban. No se buscó establecer una relación causal, sino determinar si las variables estaban relacionadas de alguna manera (Hernández et al., 2014).

Asimismo, fue descriptiva, porque se enfocó en ofrecer una descripción detallada de las características del fenómeno o de la población estudiada. Este tipo de investigación permitió responder a preguntas sobre “qué” estaba sucediendo, sin abordar causas o relaciones. La investigación descriptiva resultó fundamental para comprender la naturaleza de los fenómenos analizados, proporcionando un panorama claro que facilitó la identificación de patrones y tendencias (Arias, 2015).

El estudio fue de tipo aplicado, dado que se orientó a resolver problemas prácticos y generar conocimiento con un impacto directo en la realidad. Se basó en la utilización de teorías existentes para abordar situaciones concretas y proponer soluciones efectivas. La investigación aplicada fue especialmente relevante en el ámbito educativo, ya que no solo buscó comprender un fenómeno, sino también ofrecer aportes que contribuyeran a la mejora institucional (Best y Kahn, 2016).

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, definido por la falta de manipulación de variables y la observación de los fenómenos en su contexto natural. Este tipo de diseño posibilitó la recolección de datos objetivos y genuinos, siendo pertinente en aquellos casos en los que la manipulación de variables no es ética ni viable (Kerlinger, 1986).

El enfoque fue cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos mediante técnicas estadísticas. Este enfoque permitió realizar mediciones precisas

y establecer relaciones generalizables a partir de la muestra. Se basó en la formulación de hipótesis que fueron comprobadas con datos estructurados, garantizando objetividad y precisión (Creswell, 2014).

Finalmente, la investigación fue de corte transversal, puesto que se desarrolló en un único momento temporal, lo cual permitió capturar una “instantánea” de las características del fenómeno estudiado. Este diseño facilitó obtener una visión general de la situación analizada y resultó adecuado para estudios descriptivos y correlacionales, aunque limitó el análisis de los cambios a lo largo del tiempo (Martínez, 2017).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población se refirió al conjunto total de elementos que cumplían con las características definidas por el investigador y que fueron objeto de estudio. Esta estuvo compuesta por personas que representaban la unidad de análisis seleccionada. La definición precisa de la población fue fundamental, ya que determinó la validez y la capacidad de generalización de los hallazgos (Hernández et al., 2014).

En la presente investigación, el universo estuvo conformado por 208 Instituciones Educativas de la provincia de Parinacochas, en el departamento de Ayacucho.

La población de estudio estuvo constituida por 25 directivos de instituciones educativas.

Tabla 1*Población de estudio*

NIVEL	N° de DIRECTIVOS
Inicial	6
Primaria	9
Secundaria	10
TOTAL	25

3.2.2. Muestra

El estudio trabajó con una muestra que representaba a la población total, seleccionada específicamente para su desarrollo. La elección de esta muestra fue decisiva, ya que influyó de manera significativa en la validez y confiabilidad de los resultados. Una muestra correctamente seleccionada permitió hacer inferencias sobre la población en general, optimizando tiempo y recursos (Cohen et al., 2018).

En este caso, la muestra coincidió con la totalidad de la población, por lo que se trabajó con los 25 directivos de las instituciones educativas, asegurando una cobertura completa del universo definido.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo directivo	Establecimiento de la dirección	Edificar una visión simultánea de cambio.	1, 2, 3, 4, 5, 6
		Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas institucionales.	
		Generar altas expectativas en los docentes y estudiantes.	
	Promoción del desarrollo de capacidades	Dar apoyo a cada maestro.	7, 8, 9, 10, 11, 12
		Dar afirmación y apremio a buenas prácticas pedagógicas.	
		Dar motivación intelectual al personal.	
	Rediseño de la organización	Comenzar una cultura colaborativa.	13, 14, 15, 16, 17, 18
		Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico.	
		Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.	
	Enseñanza-aprendizaje	Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación) en su práctica pedagógica.	19, 20, 21, 22, 23, 24
		Asesorar y orientar con el ejemplo al docente.	
		Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su quehacer pedagógico.	
Gestión educativa	Gestión estratégica	Autoevaluación institucional.	25, 26, 27, 28, 29, 30
		Instauración de cultura institucional descubridora.	
		Cumplimiento de las normas y reglamentos.	
	Gestión pedagógica	Promoción de la innovación y capacitación del docente.	31, 32, 33, 34, 35, 36
		Participa en la elaboración de los recursos técnicos pedagógicos.	
		Interés por el amaestramiento de los estudiantes.	
	Gestión administrativa	Convoca reuniones.	37, 38, 39, 40, 41, 42
		Organiza, dirige y controla.	
		Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	
	Gestión comunitaria	Interrelación con los miembros de la comunidad educativa.	43, 44, 45, 46, 47, 48
		Respuesta a necesidades de la comunidad.	
		Relaciones de la escuela con las organizaciones de la localidad.	

3.4. Instrumentos

Para la recolección de la información se empleó la encuesta como técnica principal, aplicada a los participantes mediante un cuestionario estructurado. Esta técnica permitió recoger datos relacionados con percepciones, opiniones y prácticas vinculadas a las variables de estudio, facilitando la obtención de información cuantificable susceptible de análisis estadístico. La encuesta resultó pertinente para el propósito de la investigación, en tanto posibilitó sistematizar la información de manera ordenada y homogénea, aspecto fundamental para estudios de enfoque cuantitativo. Tal como señala Fowler (2014), la efectividad de esta técnica depende en gran medida de la claridad y precisión con la que se formulan los ítems, condición que fue considerada durante su elaboración

El cuestionario fue utilizado como herramienta para recopilar información, el cual consiste en un grupo de preguntas que tienen como objetivo obtener datos específicos de los participantes del estudio. Se incluyeron preguntas cerradas y estructuradas, que hicieron más sencilla la medición de las variables del estudio. Este cuestionario, diseñado de acuerdo con los propósitos y dimensiones de la investigación, facilitó la recopilación eficaz y eficiente de información significativa. Con el fin de asegurar la exactitud y fiabilidad de los datos obtenidos, su escritura fue clara, concisa y coherente (Dillman et al., 2014).

3.4.1. Validación y confiabilidad

Tres especialistas evaluaron la validez del instrumento y corroboraron su alta pertinencia y adecuación para los encuestados, garantizando que los ítems fueran coherentes con las variables e indicadores establecidos en el estudio.

Además, la confiabilidad del instrumento fue ideal, ya que el alfa de Cronbach obtenido superó 0.70, lo que demostró una apropiada consistencia interna y aseguró la fiabilidad de las mediciones efectuadas. Estos resultados confirmaron que el instrumento utilizado fue

adecuado, confiable y válido para la investigación.

3.5. Procedimientos

La investigación se desarrolló mediante un proceso organizado que garantizó la recolección y organización adecuadas de la información. Con el objetivo de coordinar la aplicación del instrumento, se contactó directamente con los 25 directores que componían el grupo muestral del estudio en una etapa inicial. En este acercamiento, se les indicó a los participantes el objetivo académico del estudio y que su participación era voluntaria, asegurando en todo momento el respeto y la disposición de los mismos. La recolección de datos se llevó a cabo después, utilizando la encuesta. Se pasó el cuestionario a cada uno de los directivos de manera estructurada, dándoles las instrucciones pertinentes para que completaran correctamente los ítems relacionados con las variables de gestión educativa y liderazgo directivo. Además, para que el proceso se llevara a cabo en un entorno apropiado y evitar las interrupciones que pudieran perjudicar la calidad de las respuestas, se hizo lo posible. Después de que se completó la aplicación del instrumento, se llevó a cabo la recolección de los cuestionarios finalizados. Con el objetivo de comprobar que todos los ítems habían sido respondidos de manera adecuada, se realizó en esta etapa una revisión inmediata de cada uno de ellos. Este procedimiento garantizó que la integridad de los datos recopilados se mantuviera antes de su análisis y procesamiento posteriores.

3.6. Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se llevó a cabo gradualmente, empleando métodos estadísticos y herramientas informáticas que estaban en línea con las metas del estudio. Primero, los datos recogidos por medio de encuestas fueron estructurados y codificados en una matriz que se creó con el programa Microsoft Excel 2019. Se realizó, en esta fase, un escrutinio meticuloso de los datos ingresados para detectar y corregir errores potenciales de digitación o

información incompleta, lo que asegura la solidez de la base de datos. Después de limpiar la información, se exportó la matriz al programa SPSS versión 26; allí se realizó el análisis estadístico pertinente. Este programa posibilitó un manejo más preciso y sistemático de los datos, facilitando la ejecución de los análisis requeridos por el estudio. Después, se llevó a cabo un estudio descriptivo de las variables y sus dimensiones mediante la creación de tablas de frecuencias y porcentajes. Este método posibilitó la caracterización de los niveles predominantes de gestión educativa y liderazgo directivo en la muestra analizada, así como la descripción del comportamiento de los datos. Por último, para contrastar las hipótesis propuestas, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que mostró que los datos no tenían una distribución normal. A partir de este resultado, se eligió el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman para calcular la significancia estadística y el nivel de relación entre las variables investigadas.

3.7. Consideraciones éticas

La investigación se realizó de acuerdo con los principios éticos esenciales de la investigación científica, asegurando la integridad y los derechos de quienes participaron. Se mantuvo la autonomía de los participantes, que cooperaron de forma voluntaria y libre después de que conocieron las metas del estudio. Se aseguró que la identidad de los directores encuestados se mantuviera completamente confidencial. Los datos recolectados fueron utilizados única y exclusivamente con fines académicos, sin divulgar información personal que pudiera afectarlos. Se cumplió estrictamente con las normas de citación y referencia (APA 7), reconociendo la autoría de las fuentes bibliográficas consultadas y evitando cualquier forma de plagio. Los resultados fueron procesados y presentados con total veracidad y objetividad, sin manipulación ni alteración de los datos obtenidos, reflejando fielmente la realidad observada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados inferenciales

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.930	25	0.088
Establecimiento de la dirección	0.927	25	0.076
Promoción del desarrollo de capacidades	0.885	25	0.009
Rediseño de la organización	0.939	25	0.140
Enseñanza-aprendizaje	0.945	25	0.191
Gestión educativa	0.903	25	0.021
Gestión estratégica	0.879	25	0.006
Gestión pedagógica	0.919	25	0.049
Gestión administrativa	0.800	25	0.000
Gestión comunitaria	0.931	25	0.092

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 1 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk, aplicada debido a que el tamaño de la muestra fue inferior a 50 participantes ($n = 25$). Por otro lado, para determinar el coeficiente de correlación y saber la distribución de los datos se tuvo en cuenta lo siguiente:

Criterio general:

Si el valor Sig. (p) es mayor a 0.05, se acepta la normalidad (los datos se distribuyen normalmente).

Si el valor Sig. (p) es menor a 0.05, se rechaza la normalidad (los datos no son normales).

Los resultados evidenciaron valores de significancia menores a 0,05 en la mayoría de las variables y sus dimensiones, lo que confirma que los datos no siguen una distribución

normal. Por ello, se decidió aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman (ρ) para establecer la relación entre las variables analizadas.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Hi: El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Tabla 4

Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la Gestión educativa

		Gestión educativa
	Spearman (ρ)	,957**
Liderazgo directivo	p-valor	,000
	N	25

El valor de significancia bilateral obtenido fue $p = ,000$, menor al nivel de significancia establecido ($p < ,01$), lo que indica que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = ,957$, lo que representa una correlación positiva muy alta entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. Esto significa que, a mayor presencia de liderazgo directivo, mayor será el nivel de gestión educativa en la UGEL Parinacochas, aceptándose así la hipótesis alterna planteada.

Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Hi: El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Tabla 5

Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la Gestión estratégica

		Gestión estratégica
	Spearman (rho)	,869**
Liderazgo directivo	p-valor	,000
	N	25

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

El valor de significancia fue $p = ,000$, menor a $,01$, evidenciando una relación significativa entre las variables. El coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = ,869$, lo cual muestra una correlación positiva alta. Este resultado implica que el fortalecimiento del liderazgo directivo se asocia directamente con una mejor gestión estratégica dentro de la UGEL Parinacochas, promoviendo una planificación más efectiva y una orientación clara hacia los objetivos institucionales; y así, se comprueba la hipótesis alterna propuesta.

Hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Hi: El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Tabla 6

Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión pedagógica

		Gestión pedagógica
	Spearman (rho)	,493*
Liderazgo directivo	p-valor	,012
	N	25

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

El valor de significancia obtenido fue $p = ,012$, menor a $,05$, por lo que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = ,493$, lo cual indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que el liderazgo directivo influye de manera apreciable en la gestión pedagógica, favoreciendo la coordinación y el soporte a los procesos de enseñanza-aprendizaje en la UGEL Parinacochas; así, se demuestra la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Hi: El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Tabla 7

Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión administrativa

		Gestión administrativa
	Coeficiente de correlación (Spearman)	,783**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

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

El valor de significancia bilateral fue $p = .000$, menor a $.01$, evidenciando una asociación significativa. El coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = .783$, lo que representa una correlación positiva alta. Esto indica que un liderazgo directivo sólido contribuye de manera directa a mejorar la gestión administrativa, optimizando los recursos humanos, materiales y financieros en la UGEL Parinacochas; así, se demuestra la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo directivo no se asocia significativamente con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Hi: El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.

Tabla 8

Análisis estadístico correlacional bivariado entre el Liderazgo directivo y la gestión comunitaria

		Gestión comunitaria
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación (Spearman)	,893**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

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

El valor de significancia fue $p = .000$, menor a $.01$, confirmando una relación significativa. El coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $.893$, lo cual representa una correlación positiva muy alta. Este resultado demuestra que el liderazgo directivo se asocia estrechamente con la gestión comunitaria, fortaleciendo la articulación entre la institución educativa y la comunidad, así como la participación social en la gestión escolar; así, se demuestra la hipótesis alterna.

4.2. Resultados descriptivos

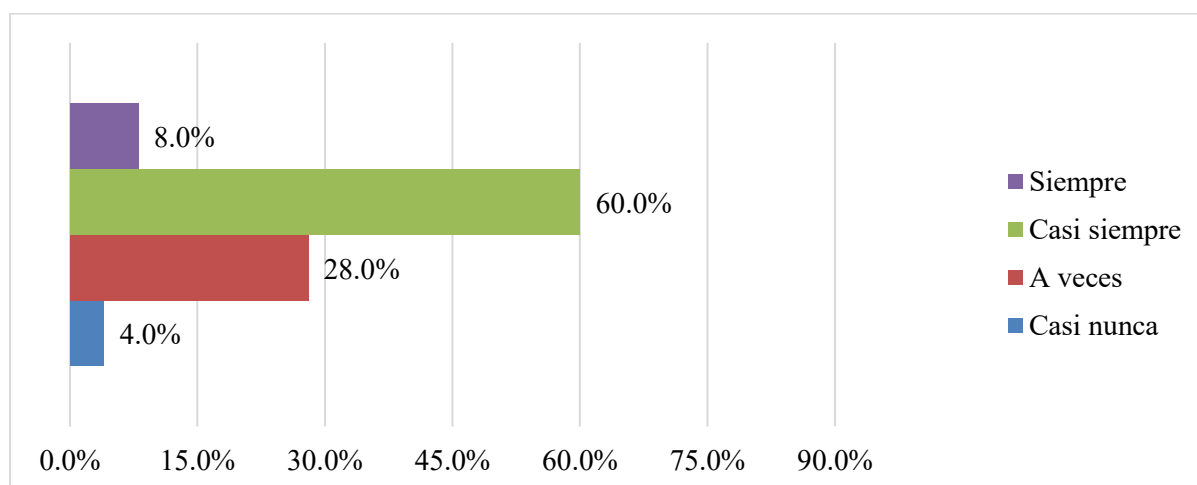
Tabla 9

Percepción sobre la visión compartida de cambio institucional.

	n	%
Casi nunca	1	4.0
A veces	7	28.0
Casi siempre	15	60.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 1

Visión compartida de cambio



El 60.0 % de los directivos manifestó que el director casi siempre asume una visión compartida de cambio en beneficio de la comunidad educativa, mientras que el 28.0 % indicó que esto ocurre a veces y solo un 8.0 % afirmó que siempre se evidencia dicha práctica. Estos resultados revelan una tendencia positiva, aunque aún con espacio para fortalecer la visión estratégica compartida entre los actores educativos.

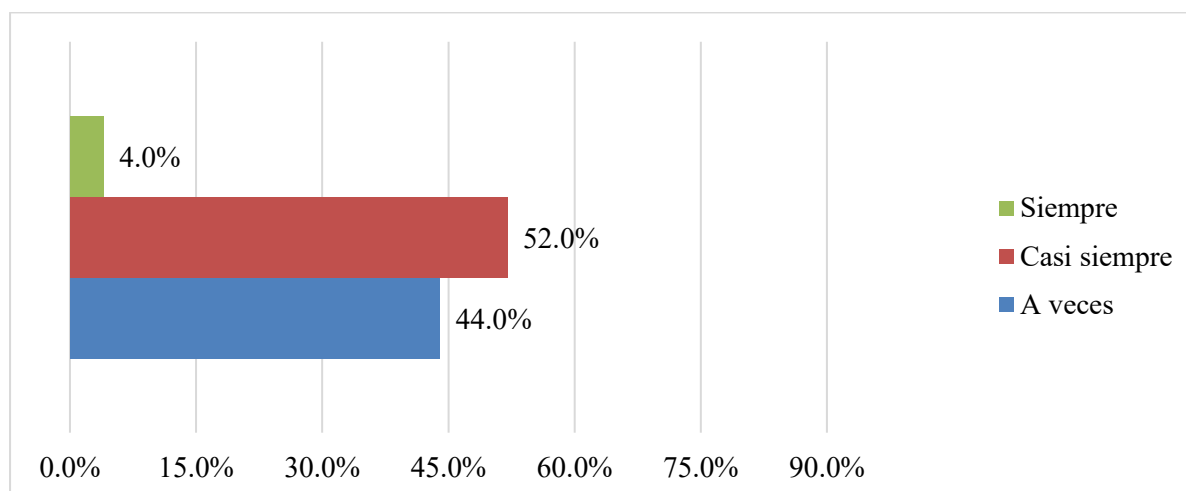
Tabla 10

Énfasis directivo en el cumplimiento de la misión y visión.

	n	%
A veces	11	44.0
Casi siempre	13	52.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 2

Énfasis en la misión y visión institucional



El 52.0 % de los participantes señaló que el director casi siempre enfatiza la misión y visión institucional, y el 44.0 % indicó que esto ocurre a veces, mientras que solo un 4.0 % percibe que ocurre siempre. Este comportamiento refleja que los directores poseen una gestión parcialmente orientada a la planificación institucional, pero aún no completamente consolidada.

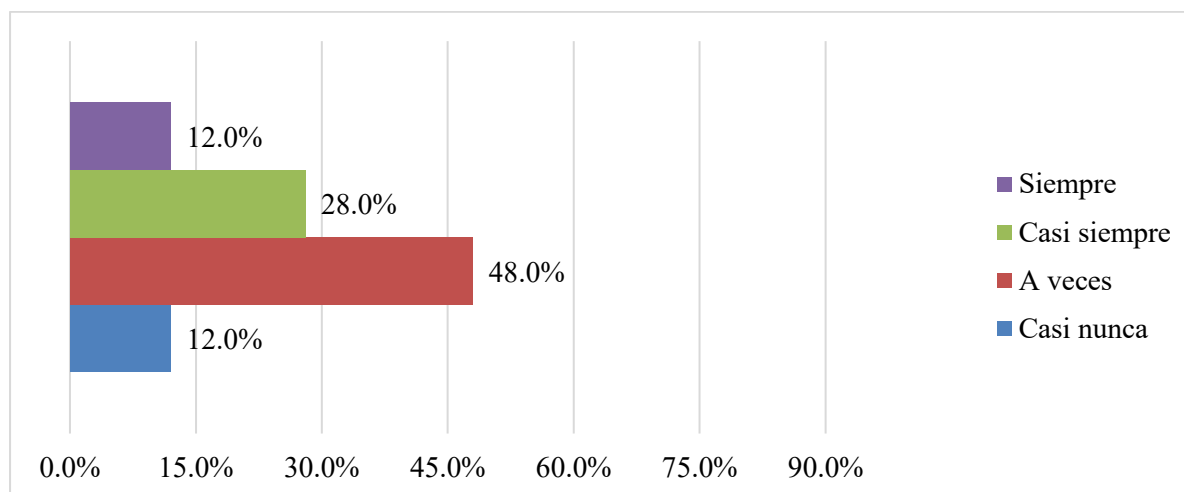
Tabla 11

Promoción y dominio del conocimiento en la comunidad educativa.

	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	12	48.0
Casi siempre	7	28.0
Siempre	3	12.0
Total	25	100.0

Figura 3

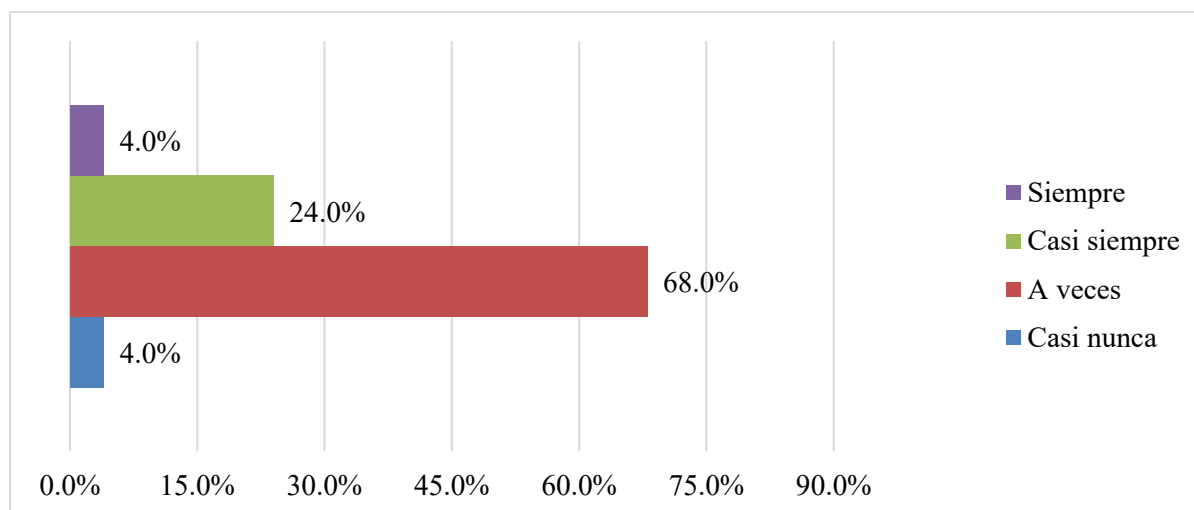
Fomento del conocimiento en la comunidad educativa



El 48.0 % considera que el director a veces fomenta el conocimiento en la comunidad educativa, seguido de un 28.0 % que afirma que casi siempre lo hace. En contraste, un 12.0 % indica que casi nunca y otro 12.0 % que siempre. Esto evidencia una gestión irregular en la promoción del aprendizaje organizacional y desarrollo profesional docente.

Tabla 12*Concientización sobre el logro de objetivos y metas estratégicas.*

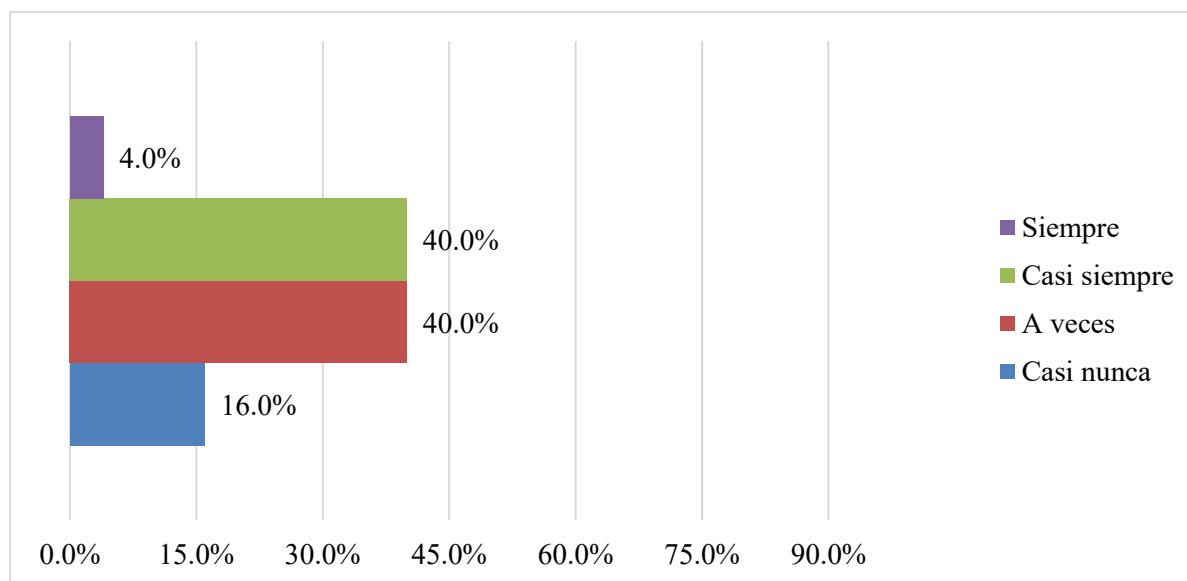
	n	%
Casi nunca	1	4.0
A veces	17	68.0
Casi siempre	6	24.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 4*Conciencia sobre metas institucionales*

El 68.0 % de los directivos opinó que el director a veces genera conciencia sobre los objetivos estratégicos, mientras que un 24.0 % señaló que casi siempre lo hace. Solo el 4.0 % reportó que siempre se impulsa este compromiso. Se infiere una baja sistematización en la cultura de logro institucional.

Tabla 13*Generación de altas expectativas en el desempeño docente.*

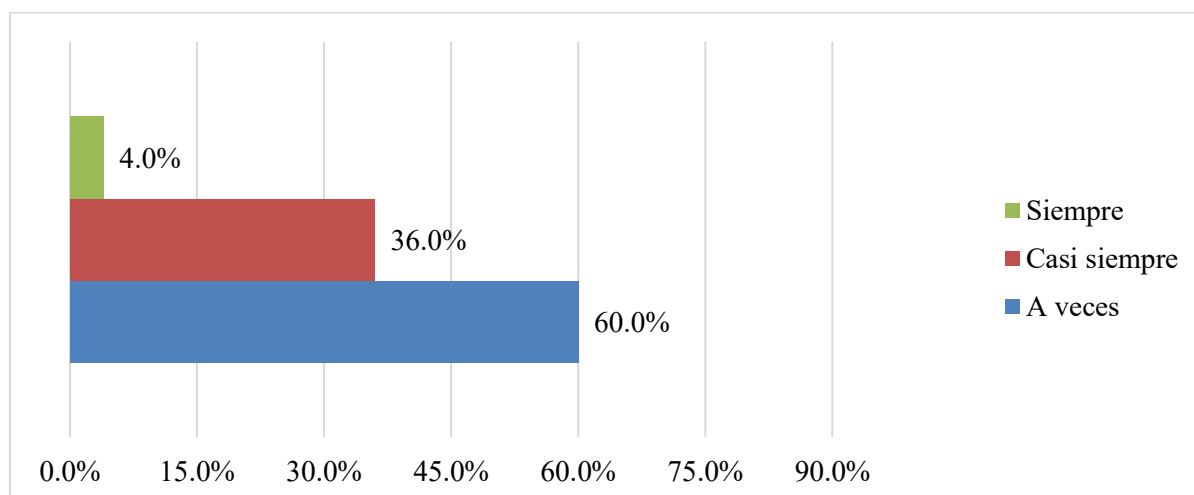
	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	10	40.0
Casi siempre	10	40.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 5*Expectativas en los docentes*

El 40.0 % manifestó que el director a veces y otro 40.0 % que casi siempre genera altas expectativas en los docentes, mientras que el 16.0 % indicó que casi nunca lo hace. Esto muestra un equilibrio entre la motivación ocasional y constante, sugiriendo liderazgo parcialmente inspirador.

Tabla 14*Fomento de expectativas positivas hacia los estudiantes.*

	n	%
A veces	15	60.0
Casi siempre	9	36.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 6*Expectativas en los estudiantes*

El 60.0 % de los encuestados señaló que el director a veces genera altas expectativas en los estudiantes, seguido del 36.0 % que indicó que casi siempre lo hace. Solo un 4.0 % respondió siempre. Este resultado refleja una presencia moderada del liderazgo motivacional hacia los alumnos.

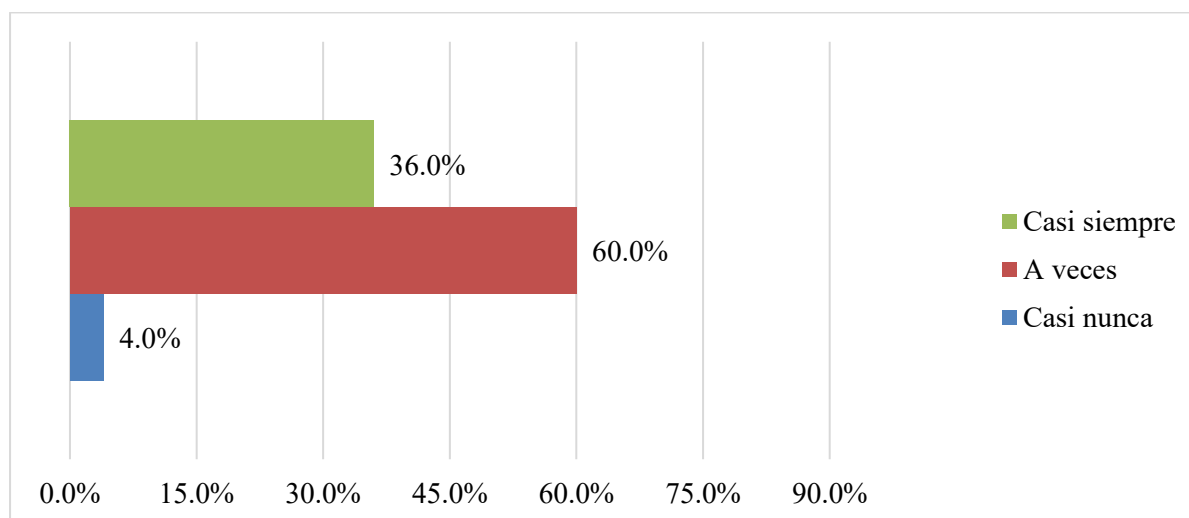
Tabla 15

Apoyo para la mejora pedagógica según necesidades individuales.

	n	%
Casi nunca	1	4.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	9	36.0
Total	25	100.0

Figura 7

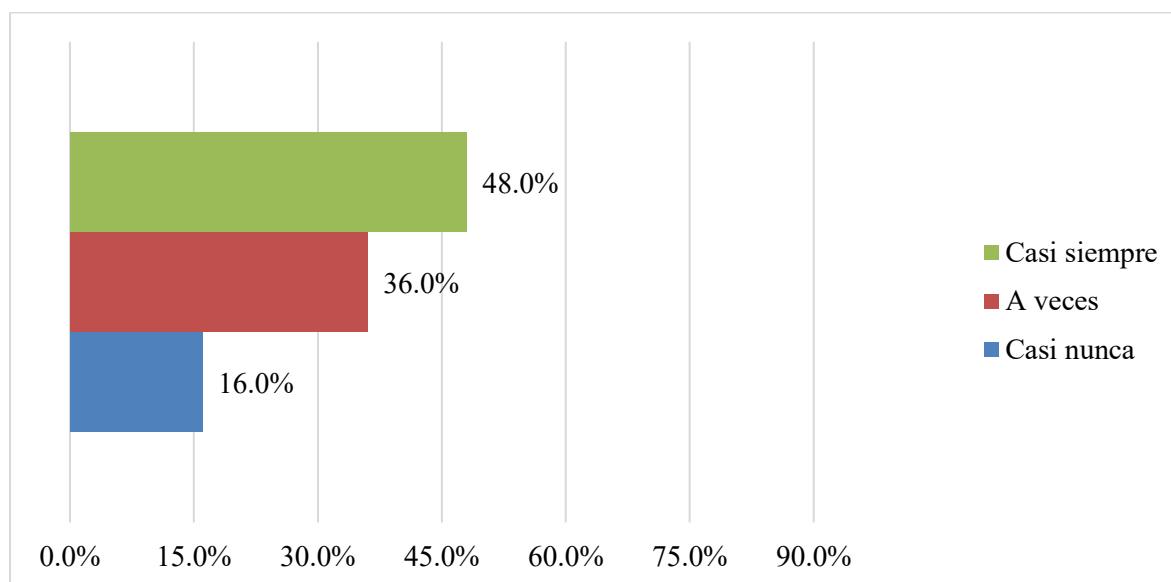
Apoyo docente según sus necesidades



El 60.0 % considera que el director a veces apoya al docente en la mejora de su práctica pedagógica, y el 36.0 % señala que lo hace casi siempre. Un 4.0 % indica que casi nunca ocurre. Se aprecia una tendencia favorable pero no constante de acompañamiento pedagógico personalizado.

Tabla 16*Atención personalizada ante situaciones problemáticas del docente.*

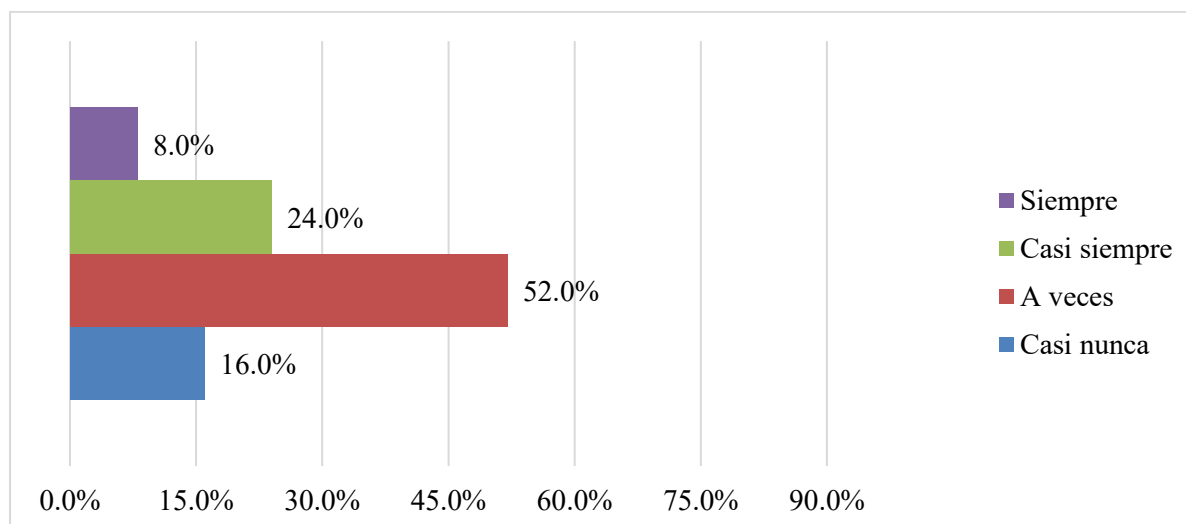
	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	9	36.0
Casi siempre	12	48.0
Total	25	100.0

Figura 8*Atención personal a situaciones problemáticas*

El 48.0 % manifestó que el director casi siempre brinda atención personal ante problemas docentes, mientras que el 36.0 % dijo que ocurre a veces y el 16.0 % que casi nunca. Este resultado evidencia una disposición positiva al apoyo individual, aunque con margen de mejora en la atención sistemática.

Tabla 17*Reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.*

	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	6	24.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 9*Reconocimiento a buenas prácticas pedagógicas*

El 52.0 % afirmó que el director a veces reconoce las buenas prácticas pedagógicas, mientras que el 24.0 % señaló que lo hace casi siempre y un 8.0 % siempre. Con un 16.0 % que dijo casi nunca, se refleja una gestión con reconocimiento intermitente, que requiere fortalecerse para incentivar la innovación docente.

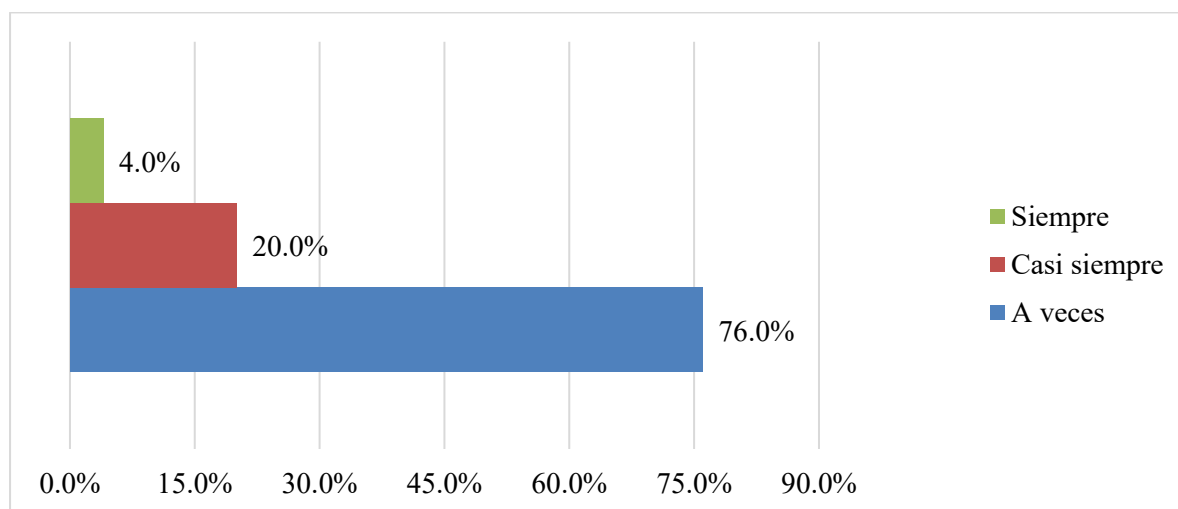
Tabla 18

Incentivo a la capacitación y actualización constante del docente.

	n	%
A veces	19	76.0
Casi siempre	5	20.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 10

Reconocimiento a docentes capacitados



El 76.0 % manifestó que el director a veces reconoce a los docentes que se capacitan, mientras que el 20.0 % afirmó que lo hace casi siempre y solo el 4.0 % siempre. Esto evidencia una carencia de estímulos continuos, lo que podría desmotivar la actualización profesional.

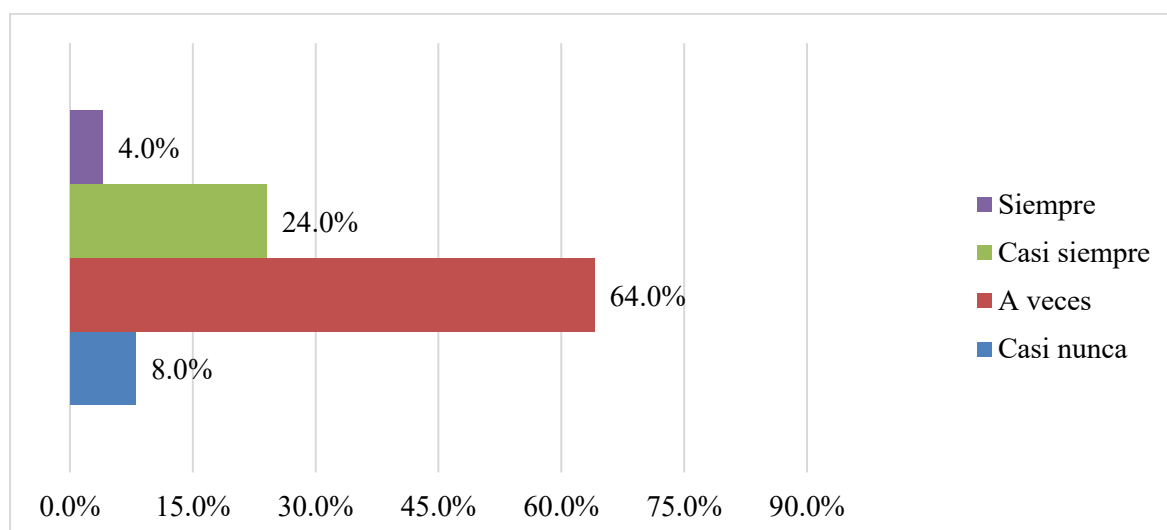
Tabla 19

Estímulo a las capacidades intelectuales del personal destacado.

	n	%
Casi nunca	2	8.0
A veces	16	64.0
Casi siempre	6	24.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 11

Estímulo a capacidades intelectuales



El 64.0 % señaló que el director a veces estimula las capacidades intelectuales de los docentes más destacados, y el 24.0 % indicó que lo hace casi siempre, con un 8.0 % que casi nunca. Este patrón sugiere una valoración ocasional del mérito, insuficiente para promover excelencia académica constante.

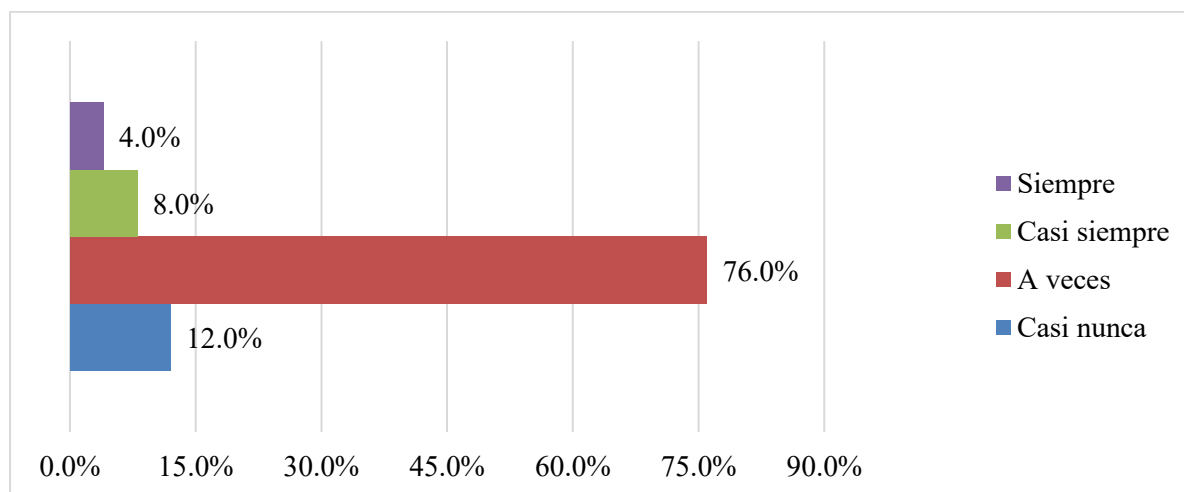
Tabla 20

Motivación permanente para la formación profesional continua.

	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	19	76.0
Casi siempre	2	8.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 12

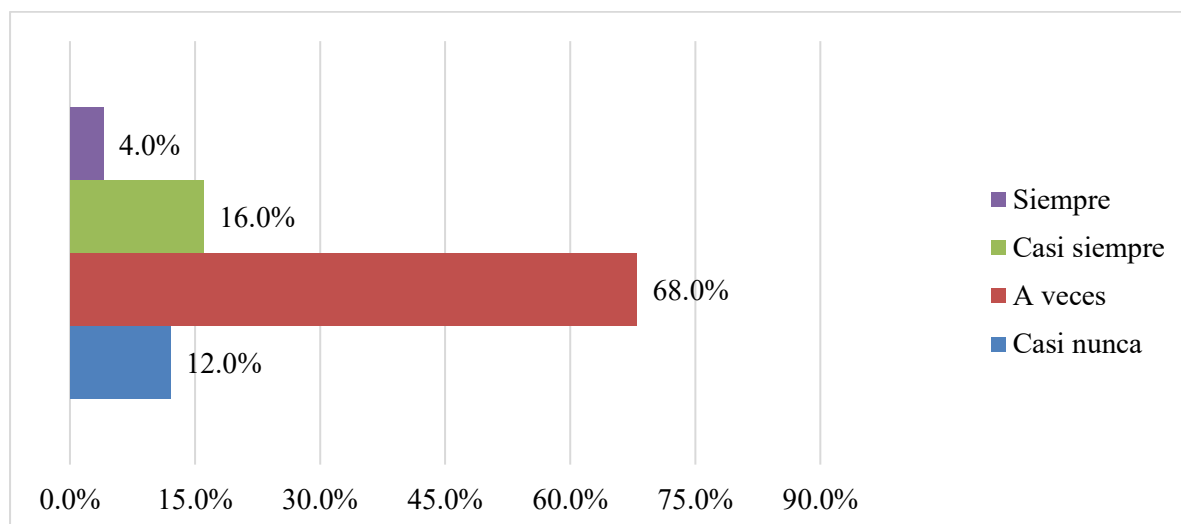
Motivación a la capacitación docente



El 76.0 % considera que el director a veces motiva la capacitación docente, mientras que el 12.0 % dice que casi nunca y solo un 12.0 % entre casi siempre y siempre. Se concluye que existe una débil cultura de motivación formativa desde el liderazgo directivo.

Tabla 21*Fomento de una cultura colaborativa en la institución.*

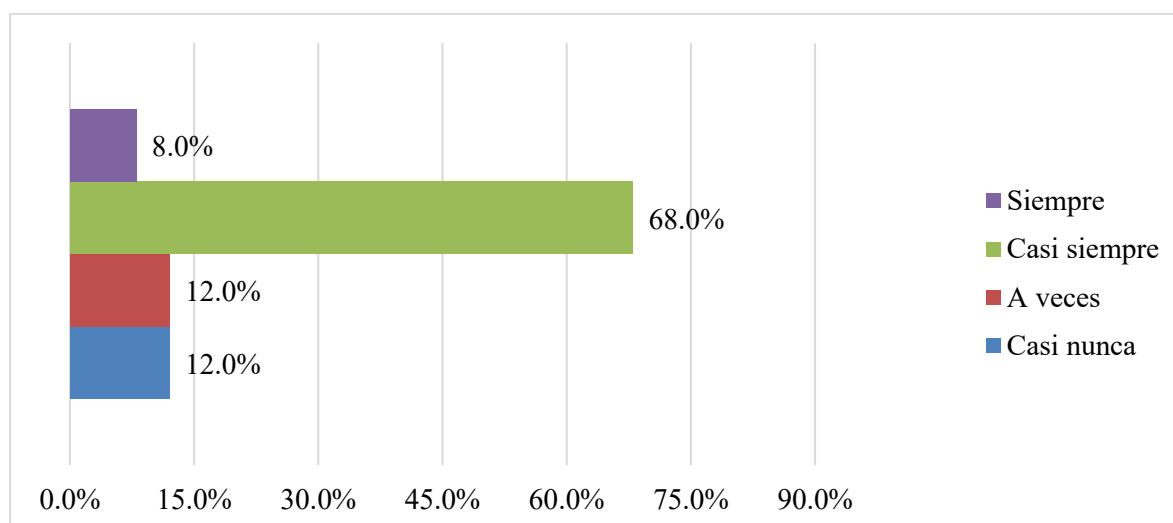
	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	17	68.0
Casi siempre	4	16.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 13*Promoción de cultura colaborativa*

El 68.0 % respondió que el director a veces promueve una cultura colaborativa, el 16.0 % que lo hace casi siempre, y el 12.0 % que casi nunca. Estos resultados denotan una colaboración limitada y poco sistematizada, dependiente de circunstancias y no de políticas institucionales claras.

Tabla 22*Búsqueda de modelos para la reestructuración de la gestión.*

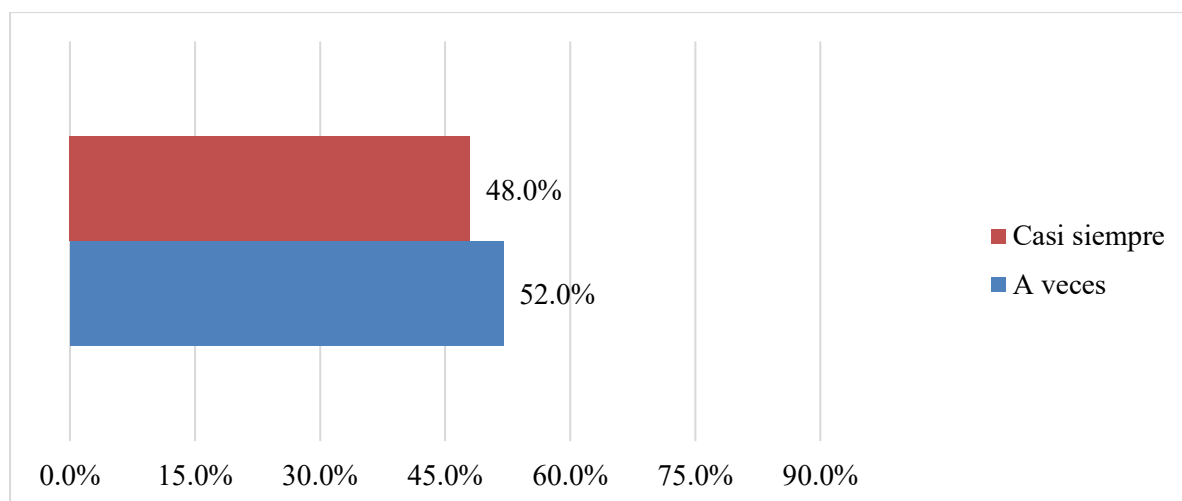
	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	3	12.0
Casi siempre	17	68.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 14*Reestructuración constante de la gestión*

El 68.0 % indicó que el director casi siempre busca reestructurar su gestión, y el 8.0 % que siempre lo hace, mientras que solo el 12.0 % mencionó a veces o casi nunca. Este resultado muestra una actitud proactiva y adaptativa, reflejo de liderazgo orientado a la mejora continua.

Tabla 23*Promoción para la conformación de equipos pedagógicos.*

	n	%
A veces	13	52.0
Casi siempre	12	48.0
Total	25	100.0

Figura 15*Formación de equipos pedagógicos*

El 52.0 % de los encuestados expresó que el director a veces promueve equipos pedagógicos y el 48.0 % que lo hace casi siempre. Ninguno respondió nunca. Se evidencia una acción sostenida, que refleja intención de fortalecer la gestión participativa.

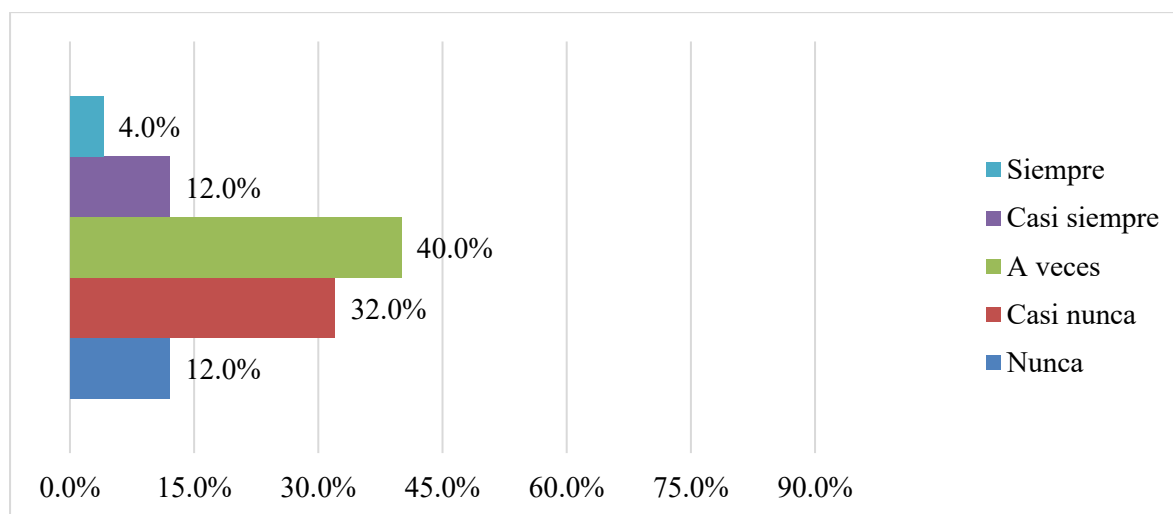
Tabla 24

Organización institucional orientada a facilitar la labor pedagógica.

	n	%
Nunca	3	12.0
Casi nunca	8	32.0
A veces	10	40.0
Casi siempre	3	12.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 16

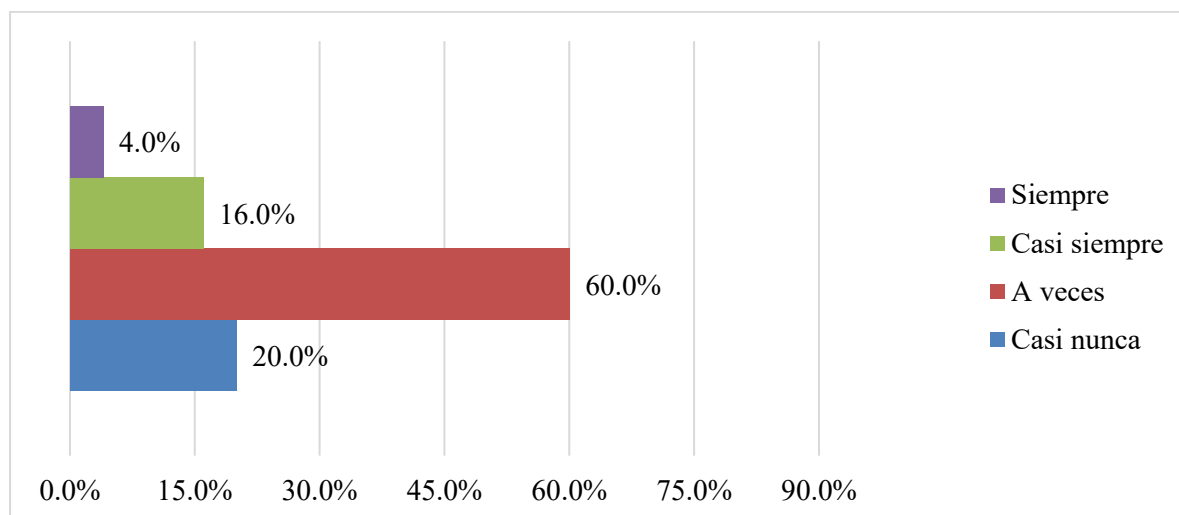
Capacidad organizativa



El 40.0 % afirmó que el director a veces organiza la institución para facilitar el trabajo pedagógico, mientras que el 32.0 % dijo que casi nunca y el 12.0 % que nunca. Solo un 16.0 % entre casi siempre y siempre reconoció una buena organización. Esto revela una deficiente estructura organizativa, con limitada planificación efectiva.

Tabla 25*Integración de la familia y comunidad en el proceso de aprendizaje.*

	n	%
Casi nunca	5	20.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	4	16.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 17*Involucramiento de la familia y comunidad*

El 60.0 % mencionó que el director a veces involucra a la familia y comunidad, el 20.0 % que casi nunca y el 16.0 % que casi siempre. Solo un 4.0 % dijo siempre. Se observa una baja vinculación comunitaria, que afecta la integralidad del proceso educativo.

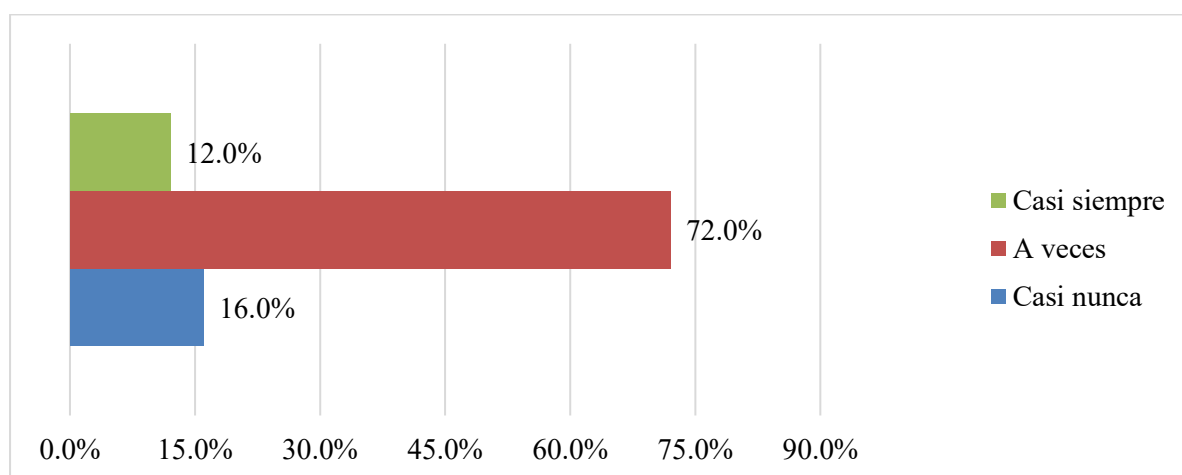
Tabla 26

Vinculación de la escuela con el entorno para identificar oportunidades.

	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	18	72.0
Casi siempre	3	12.0
Total	25	100.0

Figura 18

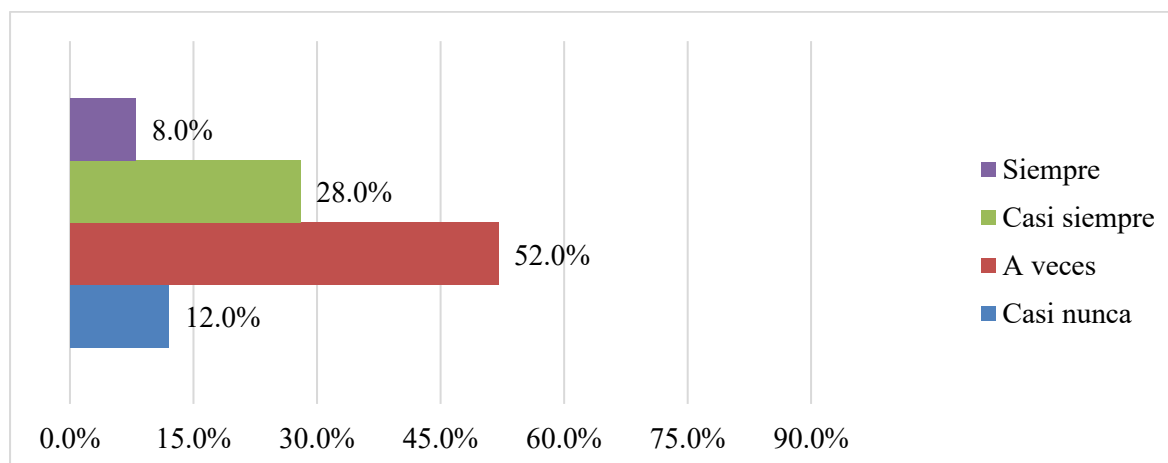
Conexión de la escuela con su entorno



El 72.0 % de los encuestados indicó que el director a veces conecta la escuela con su entorno, el 16.0 % dijo que casi nunca y solo el 12.0 % que casi siempre. Este resultado refleja una gestión poco articulada con el contexto local, limitando la identificación de oportunidades externas.

Tabla 27*Provisión de apoyo técnico durante el monitoreo docente.*

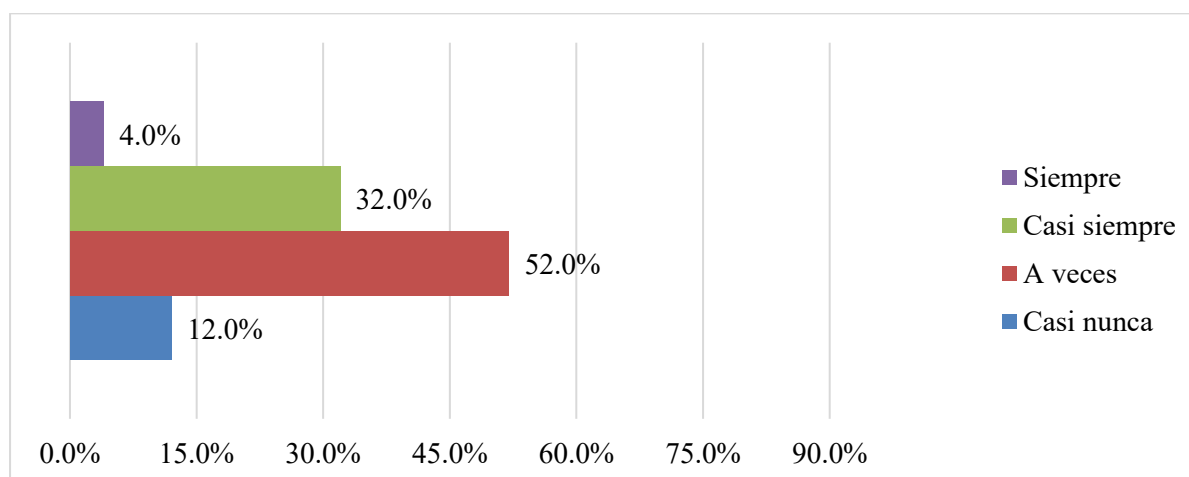
	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	7	28.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 19*Apoyo técnico durante el monitoreo*

El 52.0 % considera que el director a veces brinda apoyo técnico durante el monitoreo, el 28.0 % indicó que casi siempre, y el 12.0 % que casi nunca. Un 8.0 % señaló que siempre. Estos datos evidencian una práctica de acompañamiento irregular, que debería institucionalizarse.

Tabla 28*Orientación y apoyo pedagógico durante la supervisión.*

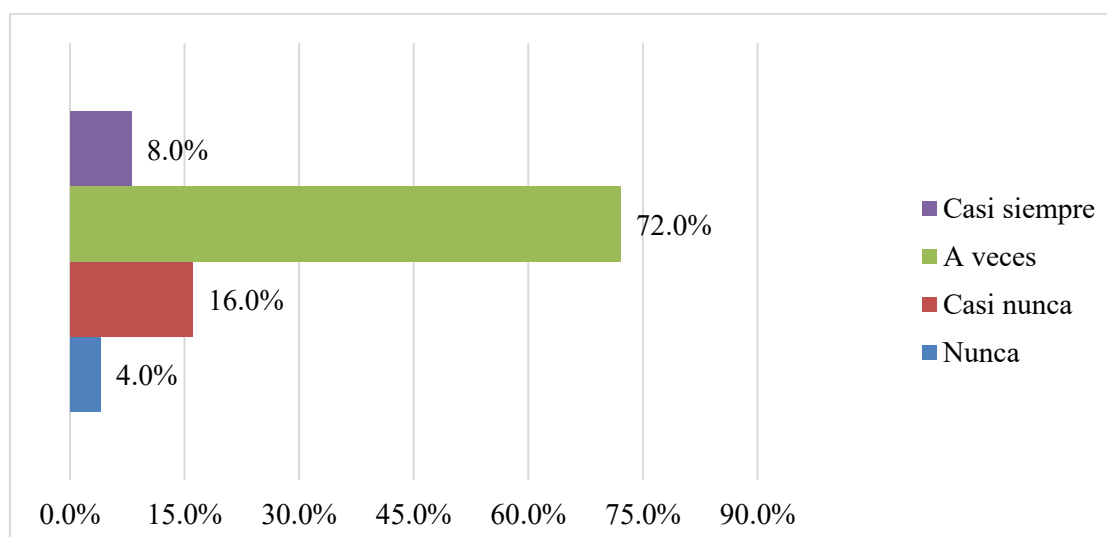
	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	8	32.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 20*Apoyo durante la supervisión docente*

El 52.0 % manifestó que el director a veces brinda apoyo y orientación en la supervisión, el 32.0 % que casi siempre, y el 12.0 % que casi nunca. Solo un 4.0 % indicó que siempre, determinándose que existe una presencia parcial del liderazgo pedagógico, aún distante de la supervisión formativa constante.

Tabla 29*Ejecución de clases demostrativas como estrategia de asesoría.*

	n	%
Nunca	1	4.0
Casi nunca	4	16.0
A veces	18	72.0
Casi siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 21*Asesoramiento docente con clases demostrativas*

El 72.0 % de los encuestados señaló que el director a veces asesora al docente mediante clases demostrativas, mientras que el 16.0 % indicó que casi nunca lo hace y el 8.0 % que casi siempre. Solo un 4.0 % respondió nunca. Esto evidencia una orientación limitada hacia la asesoría práctica, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la observación y demostración pedagógica.

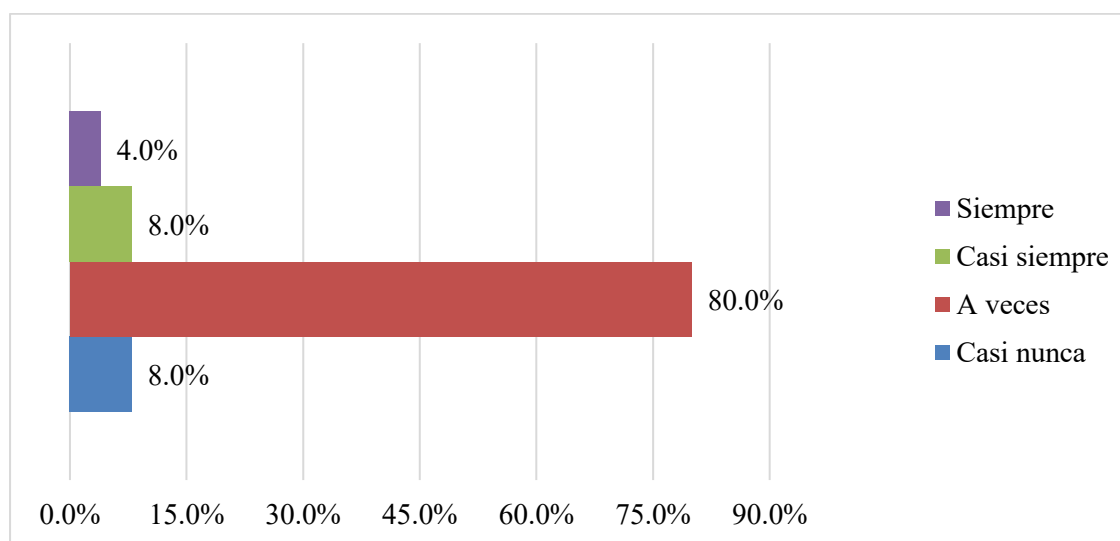
Tabla 30

Realización de talleres de fortalecimiento para la orientación docente.

	n	%
Casi nunca	2	8.0
A veces	20	80.0
Casi siempre	2	8.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 22

Orientación docente mediante charlas o talleres



El 80.0 % de los directivos manifestó que el director a veces orienta al docente mediante charlas o talleres, el 8.0 % indicó que casi nunca, otro 8.0 % que casi siempre y un 4.0 % que siempre. Los resultados muestran una frecuencia ocasional de capacitación interna, que debería institucionalizarse para reforzar el desarrollo docente continuo.

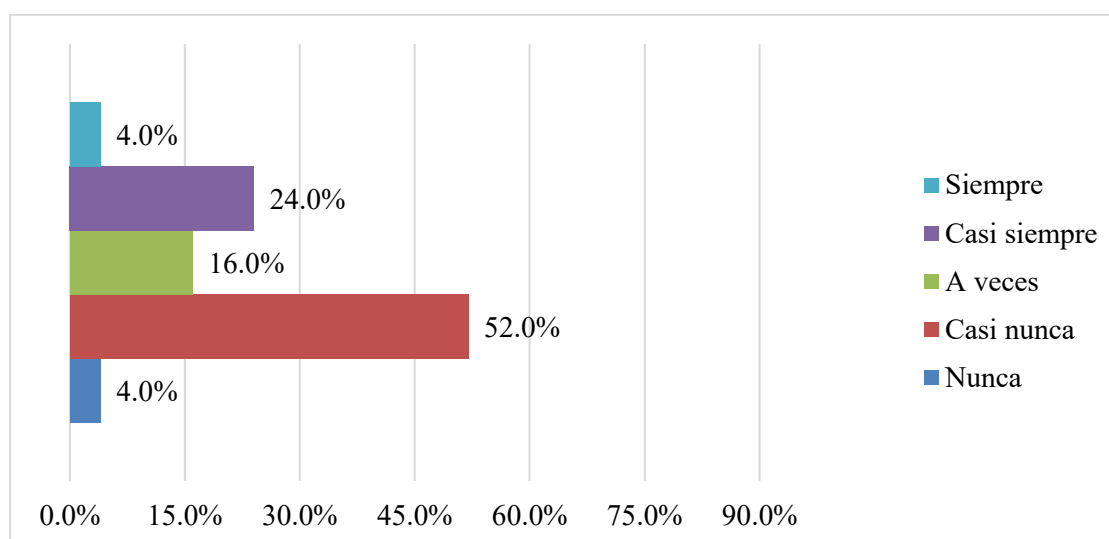
Tabla 31

Estrategias para la focalización del docente en su labor pedagógica.

	n	%
Nunca	1	4.0
Casi nunca	13	52.0
A veces	4	16.0
Casi siempre	6	24.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 23

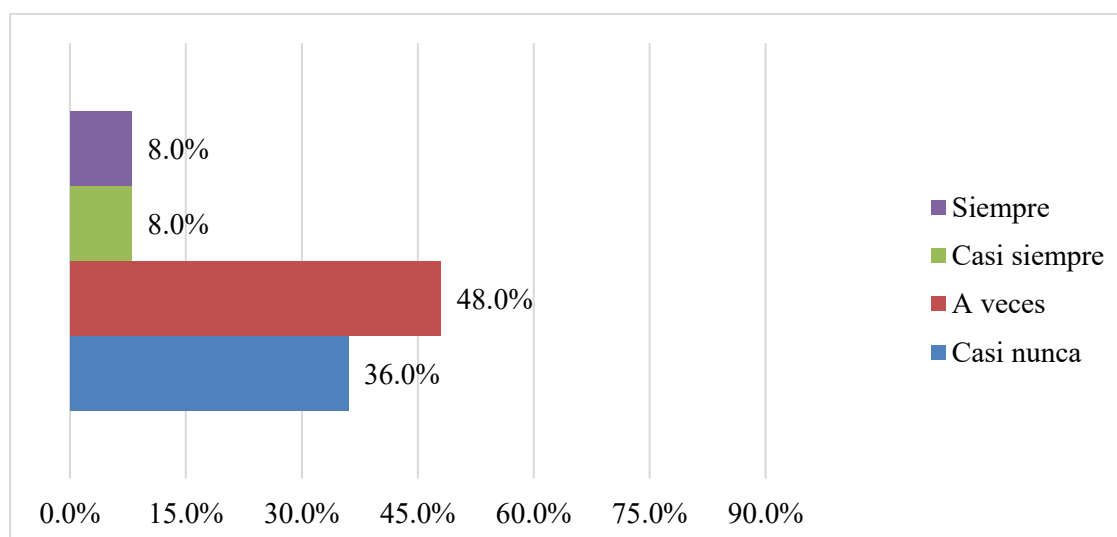
Estrategias para concentración pedagógica



El 52.0 % expresó que el director casi nunca busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico, el 24.0 % que casi siempre, el 16.0 % que a veces y solo un 4.0 % que siempre. Este resultado refleja una falta de liderazgo pedagógico sostenido, limitando el enfoque docente hacia la mejora de los aprendizajes.

Tabla 32*Provisión de recursos necesarios para el quehacer educativo.*

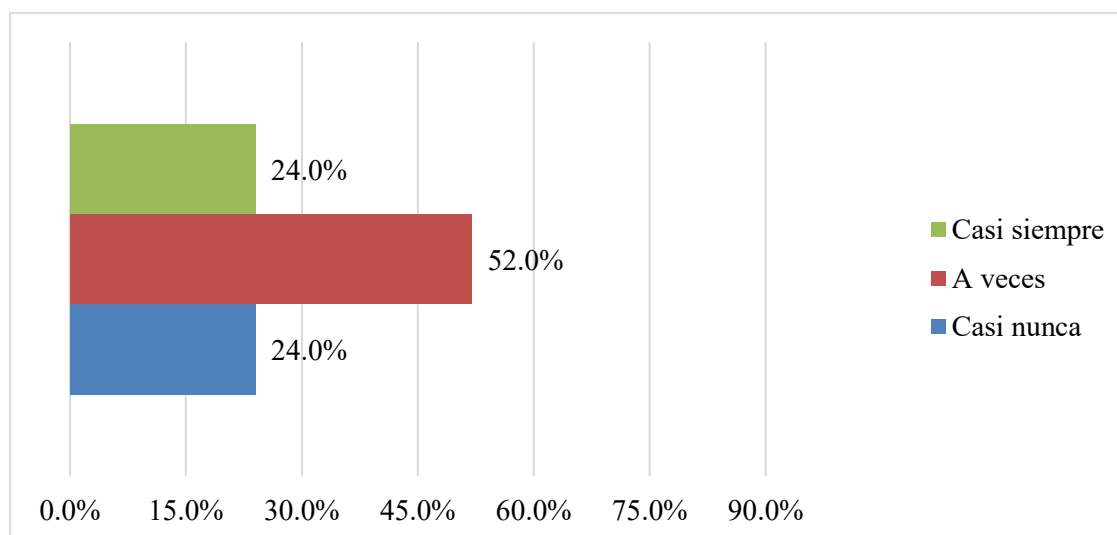
	n	%
Casi nunca	9	36.0
A veces	12	48.0
Casi siempre	2	8.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 24*Provisión de recursos pedagógicos*

El 48.0 % de los encuestados señaló que el director a veces brinda recursos necesarios, seguido del 36.0 % que indicó casi nunca y apenas un 16.0 % entre casi siempre y siempre. Se concluye que existe una carencia significativa en el apoyo material y logístico, lo cual puede afectar el desempeño docente.

Tabla 33*Frecuencia de autoevaluación del rol directivo.*

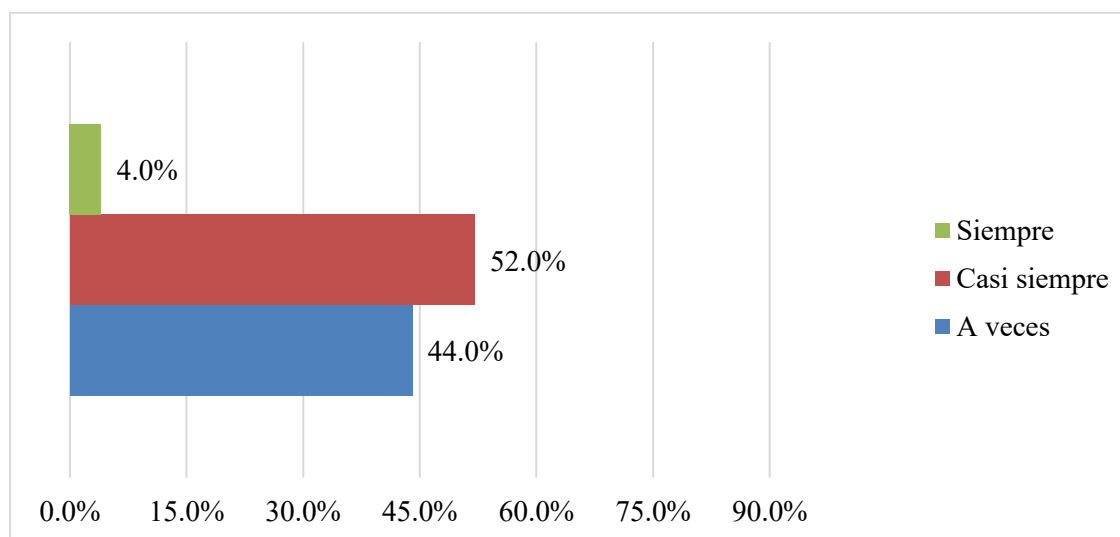
	n	%
Casi nunca	6	24.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	6	24.0
Total	25	100.0

Figura 25*Autoevaluación del rol directivo*

El 52.0 % de los participantes indicó que el director a veces realiza autoevaluaciones sobre su rol, mientras que el 24.0 % respondió tanto casi nunca como casi siempre. Este equilibrio muestra una práctica de autorreflexión intermitente, esencial para la mejora continua en la gestión educativa.

Tabla 34*Reflexión sobre la influencia directiva en los actores educativos.*

	n	%
A veces	11	44.0
Casi siempre	13	52.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 26*Autoevaluación sobre influencia en los actores educativos*

El 52.0 % consideró que el director casi siempre reflexiona sobre su influencia en los actores educativos, el 44.0 % que lo hace a veces y el 4.0 % que siempre. Estos resultados evidencian una predisposición positiva hacia la autocrítica profesional, lo que fortalece su capacidad de liderazgo reflexivo.

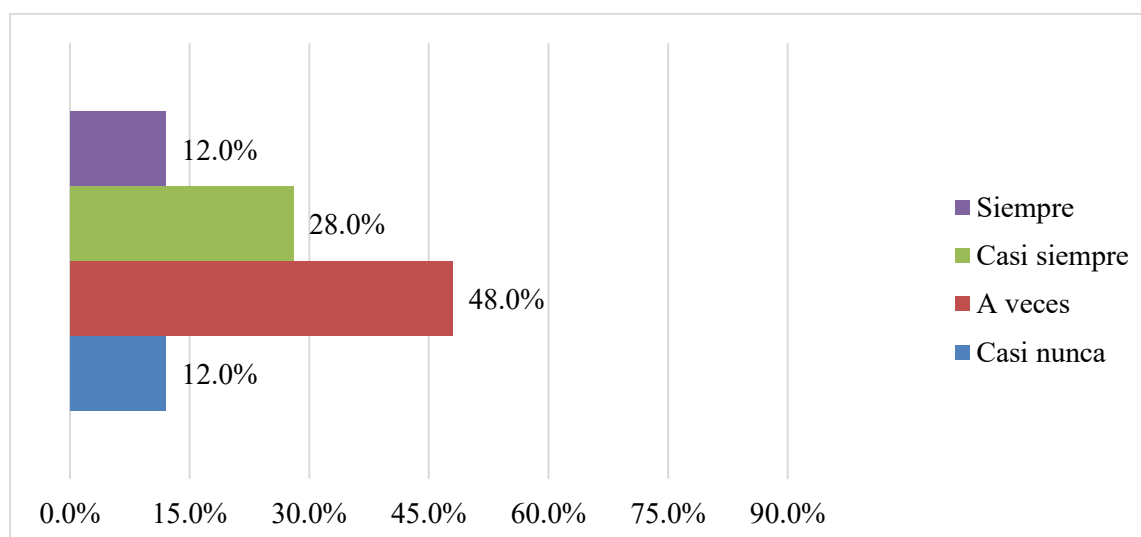
Tabla 35

Calidad de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	12	48.0
Casi siempre	7	28.0
Siempre	3	12.0
Total	25	100.0

Figura 27

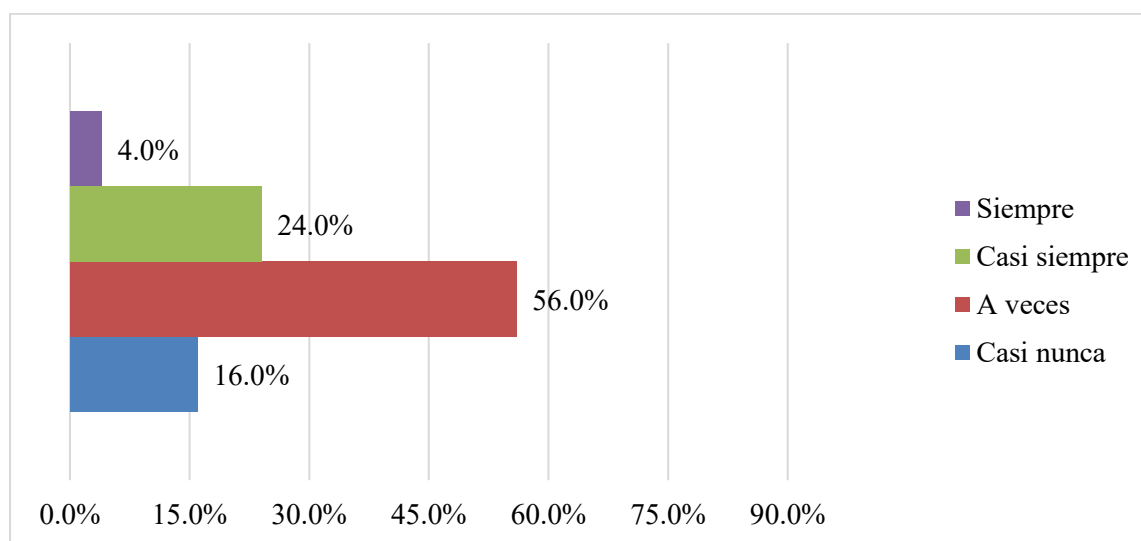
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa



El 48.0 % de los encuestados señaló que el director a veces mantiene buenas relaciones interpersonales, el 28.0 % que casi siempre y el 12.0 % que siempre, mientras otro 12.0 % dijo casi nunca. Se observa una tendencia favorable, aunque con áreas por mejorar en la comunicación institucional.

Tabla 36*Promoción de una cultura de innovación y calidad institucional.*

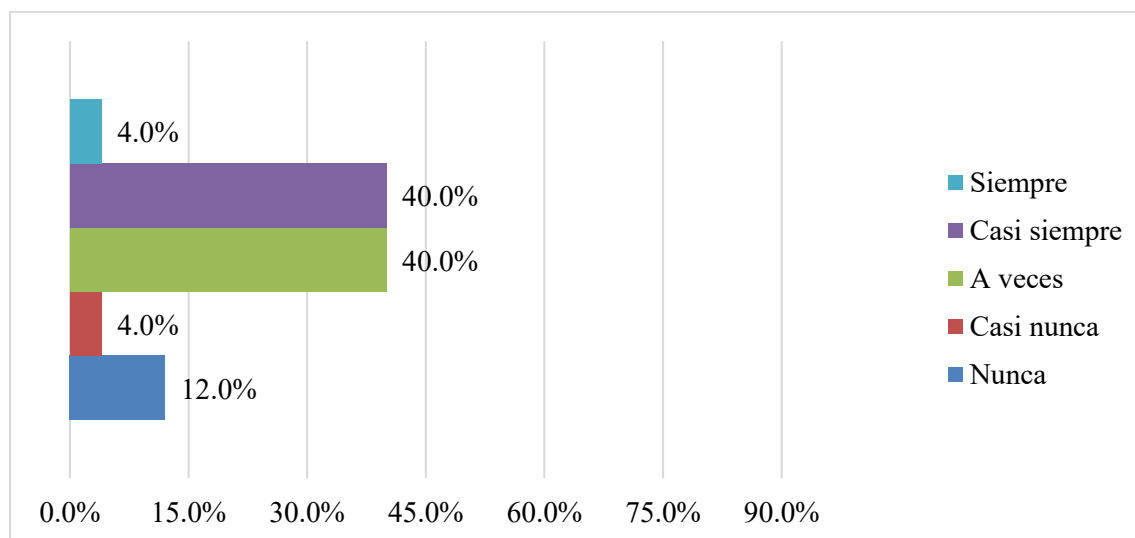
	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	14	56.0
Casi siempre	6	24.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 28*Creación de una cultura institucional innovadora*

El 56.0 % manifestó que el director a veces promueve una cultura innovadora, el 24.0 % que casi siempre, el 16.0 % que casi nunca y el 4.0 % que siempre. Esto demuestra una presencia moderada de innovación, lo que sugiere potenciar la identidad institucional basada en la calidad educativa.

Tabla 37*Cumplimiento de la normativa del Ministerio de Educación.*

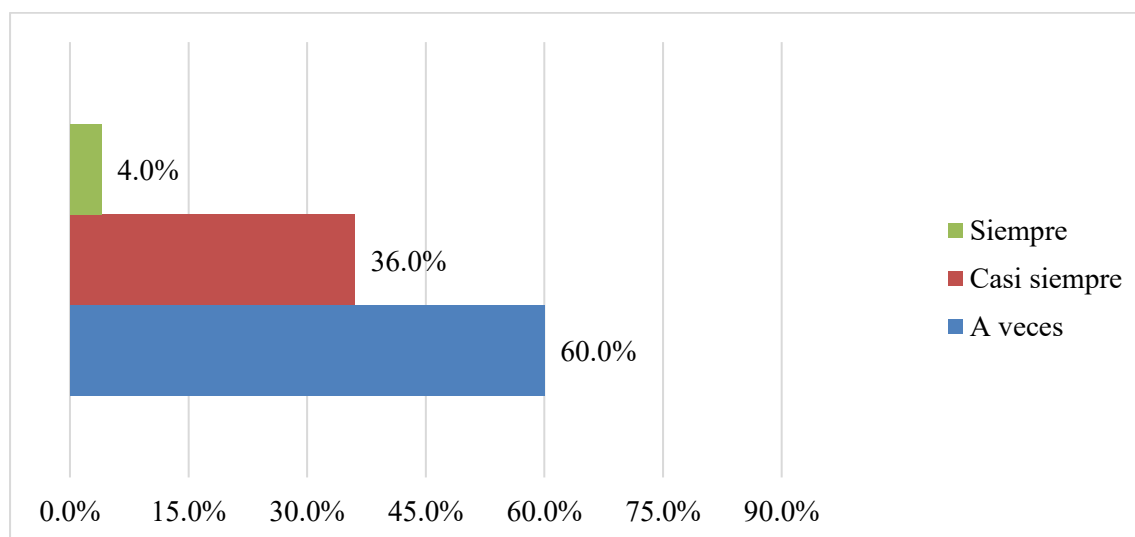
	n	%
Nunca	3	12.0
Casi nunca	1	4.0
A veces	10	40.0
Casi siempre	10	40.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 29*Cumplimiento de normas y reglamentos*

El 40.0 % indicó que el director a veces y otro 40.0 % que casi siempre hace cumplir las normas del MINEDU, mientras que el 12.0 % respondió nunca y el 4.0 % tanto casi nunca como siempre. Se aprecia una aplicación parcial de la normativa educativa, evidenciando necesidad de mayor coherencia administrativa.

Tabla 38*Apego a la legislación educativa y reglamento interno.*

	n	%
A veces	15	60.0
Casi siempre	9	36.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 30*Cumplimiento de la legislación educativa*

El 60.0 % de los encuestados señaló que el director a veces actúa conforme a la legislación educativa, el 36.0 % que casi siempre y el 4.0 % que siempre. Estos resultados muestran una adhesión normativa moderada, que debe consolidarse mediante la actualización constante del marco legal.

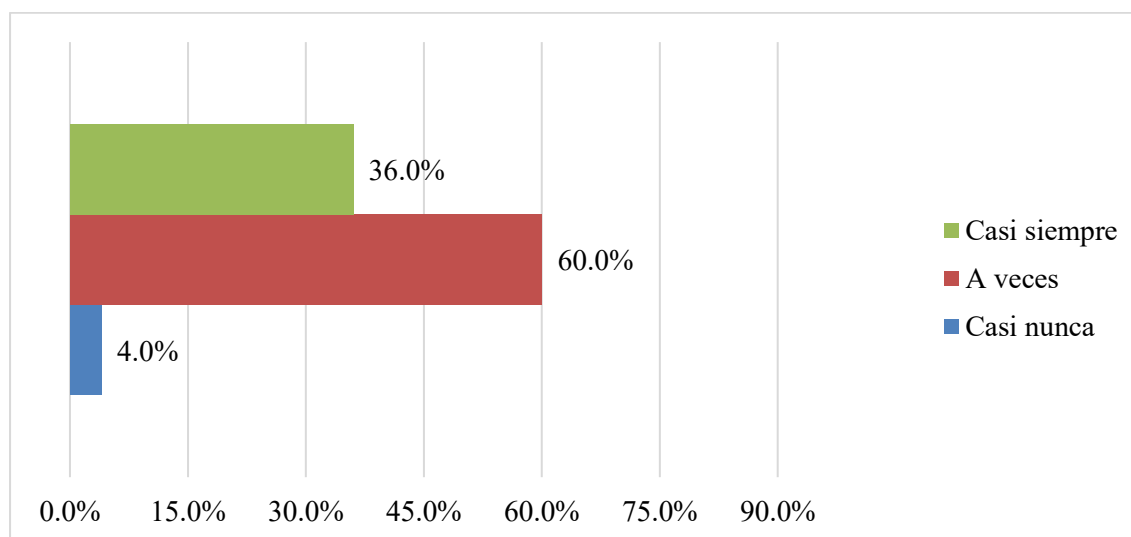
Tabla 39

Generación de espacios para la formación docente en servicio.

	n	%
Casi nunca	1	4.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	9	36.0
Total	25	100.0

Figura 31

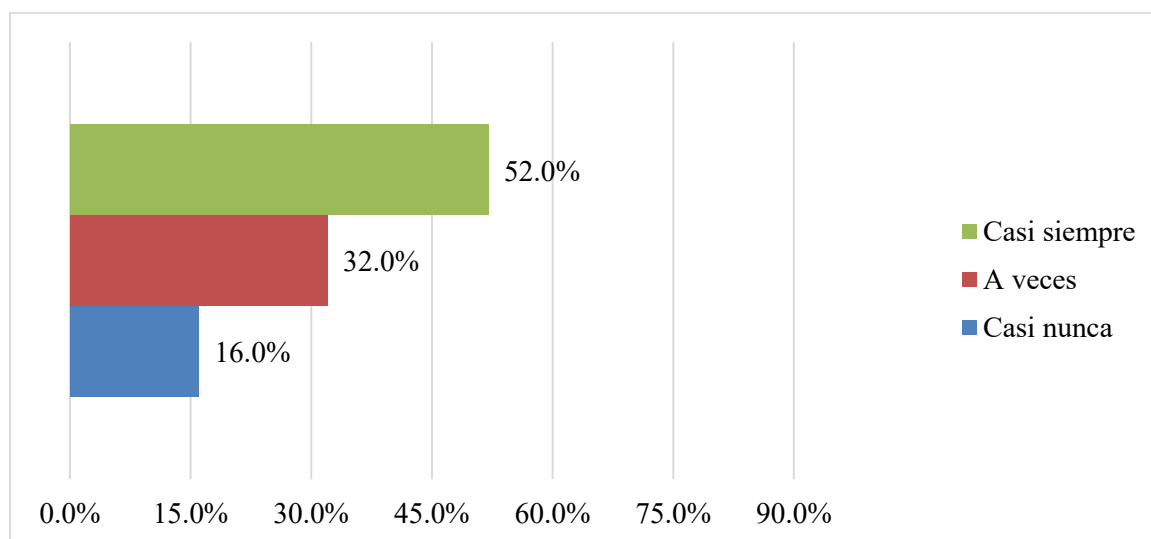
Promoción de formación en servicio docente



El 60.0 % manifestó que el director a veces promueve espacios de formación docente, y el 36.0 % que casi siempre, mientras el 4.0 % dijo casi nunca. Se evidencia una gestión medianamente comprometida con el desarrollo profesional continuo, que puede fortalecerse con una planificación institucional sostenida.

Tabla 40*Estímulo al desarrollo de propuestas innovadoras en el trabajo.*

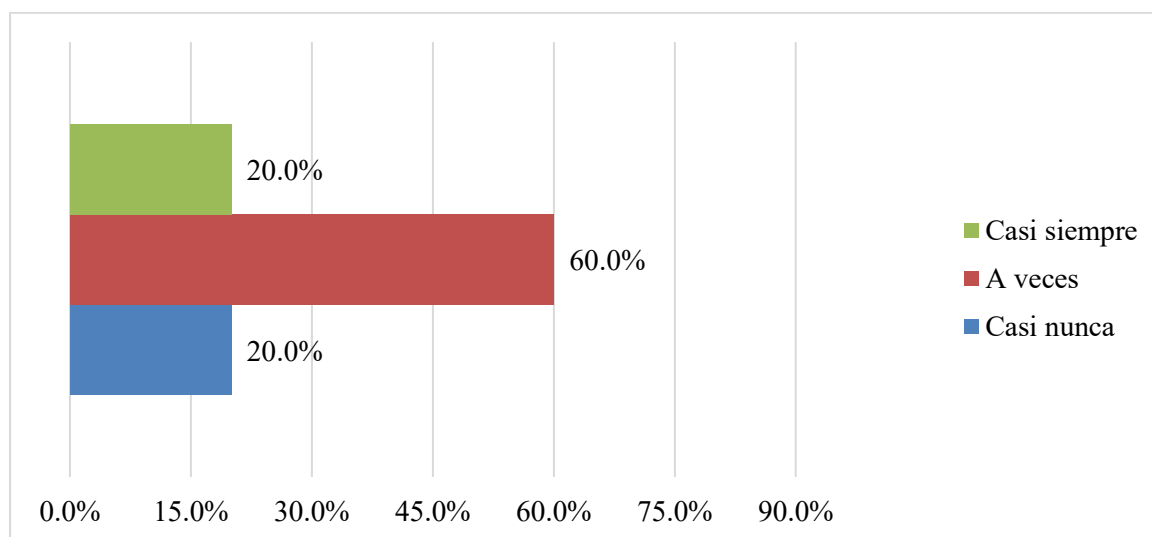
	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	8	32.0
Casi siempre	13	52.0
Total	25	100.0

Figura 32*Estímulo a la innovación en el trabajo docente*

El 52.0 % indicó que el director casi siempre estimula la innovación, el 32.0 % que a veces y el 16.0 % que casi nunca. Estos resultados reflejan una tendencia positiva hacia la creatividad pedagógica, aunque con posibilidad de incrementar la motivación constante para generar mejoras en el aula.

Tabla 41*Participación activa en la elaboración de proyectos educativos.*

	n	%
Casi nunca	5	20.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	5	20.0
Total	25	100.0

Figura 33*Participación en proyectos educativos*

El 60.0 % de los participantes expresó que el director a veces participa activamente en la elaboración de proyectos educativos, mientras que el 20.0 % dijo casi siempre y otro 20.0 % casi nunca. Esto evidencia una involucración irregular, lo que limita la gestión estratégica y colaborativa en la planificación institucional.

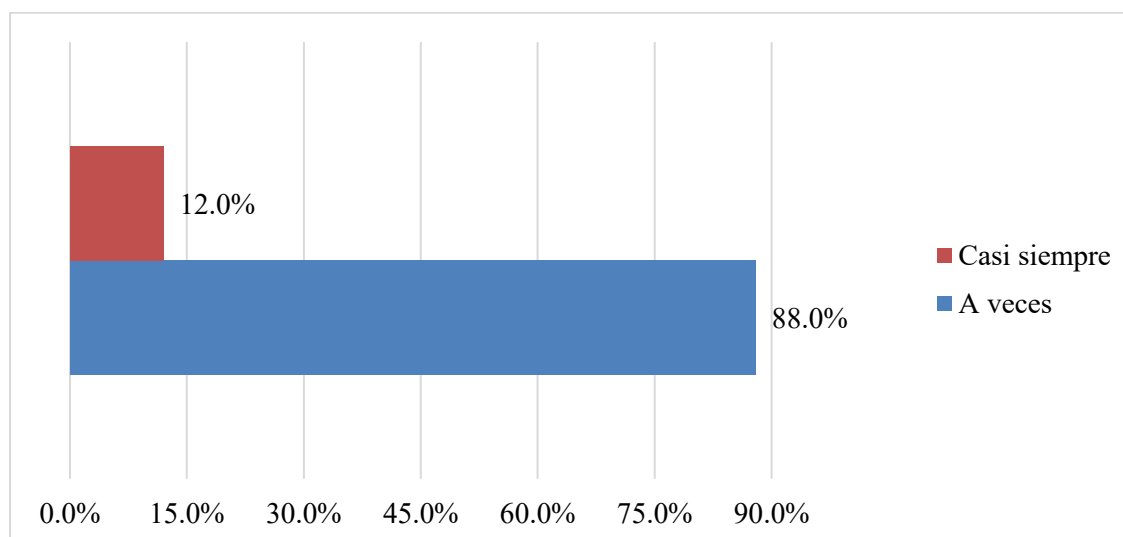
Tabla 42

Involucramiento en la programación curricular y sesiones de aprendizaje.

	n	%
A veces	22	88.0
Casi siempre	3	12.0
Total	25	100.0

Figura 34

Participación en programaciones curriculares



El 88.0 % señaló que el director a veces participa en programaciones curriculares, y el 12.0 % que casi siempre. La ausencia de respuestas en “siempre” muestra una baja implicación en el diseño curricular, aspecto clave para fortalecer el liderazgo pedagógico efectivo.

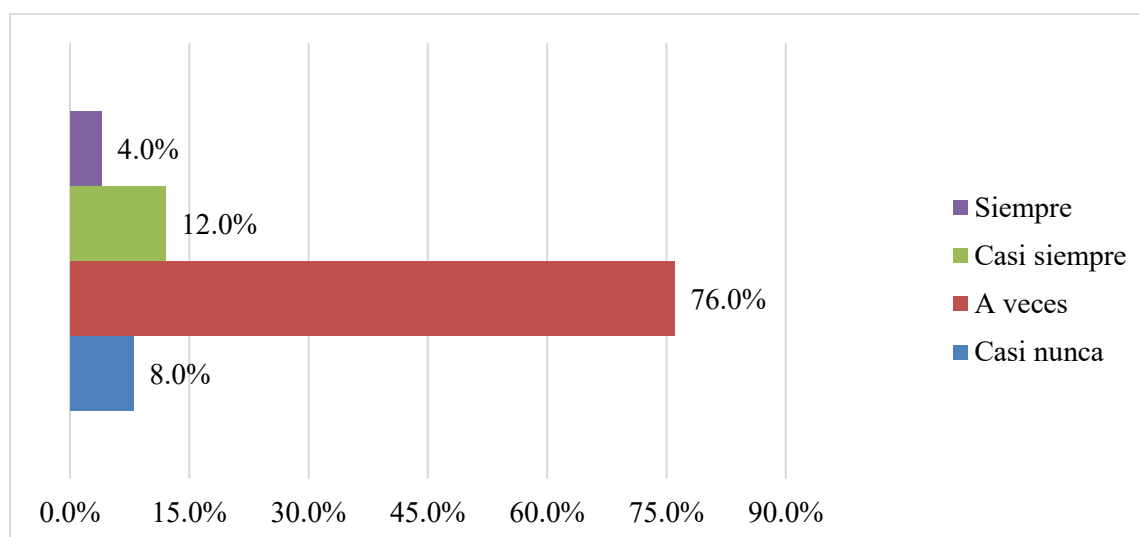
Tabla 43

Pertinencia en la toma de decisiones para la mejora de aprendizajes.

	n	%
Casi nunca	2	8.0
A veces	19	76.0
Casi siempre	3	12.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 35

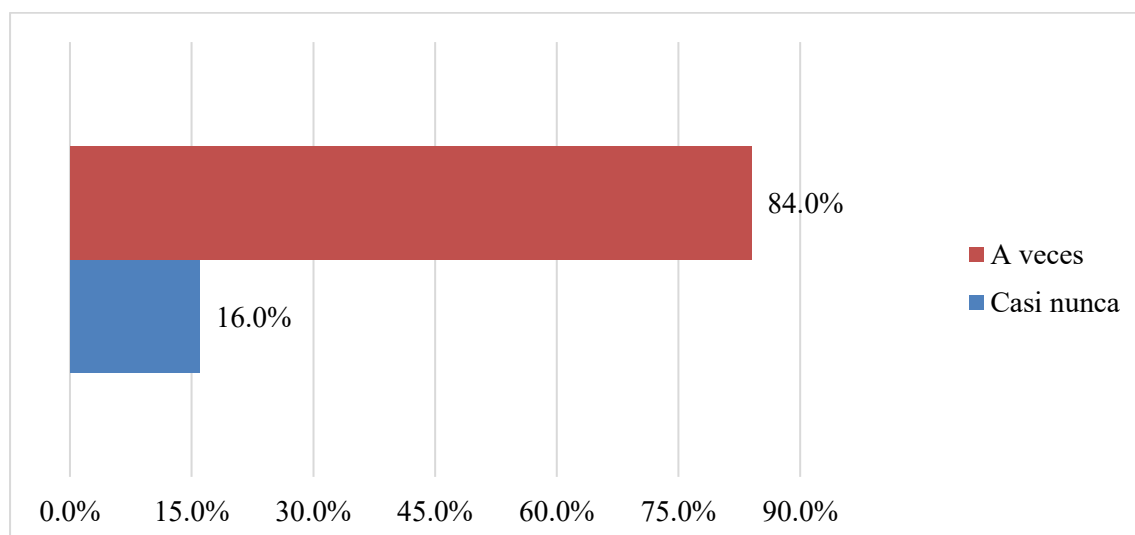
Toma de decisiones para mejorar el aprendizaje



El 76.0 % manifestó que el director a veces toma decisiones acertadas, el 12.0 % que casi siempre, el 8.0 % que casi nunca y el 4.0 % que siempre. Se evidencia una capacidad de decisión presente pero no sistemática, que requiere consolidarse mediante análisis técnico y evaluación de resultados.

Tabla 44*Fomento continuo del mejoramiento de la enseñanza.*

	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	21	84.0
Total	25	100.0

Figura 36*Fomento del mejoramiento de la enseñanza*

El 84.0 % de los encuestados afirmó que el director a veces fomenta la mejora de la enseñanza y el 16.0 % que casi nunca. Este resultado sugiere una acción insuficiente en el acompañamiento pedagógico, limitando los procesos de calidad educativa.

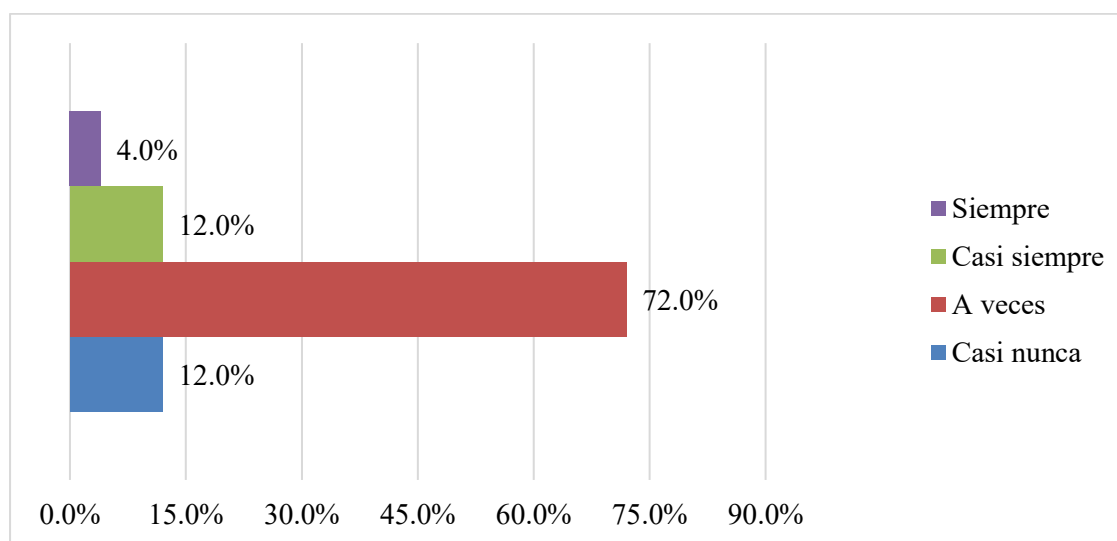
Tabla 45

Convocatoria a reuniones para la toma de decisiones compartida.

	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	18	72.0
Casi siempre	3	12.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 37

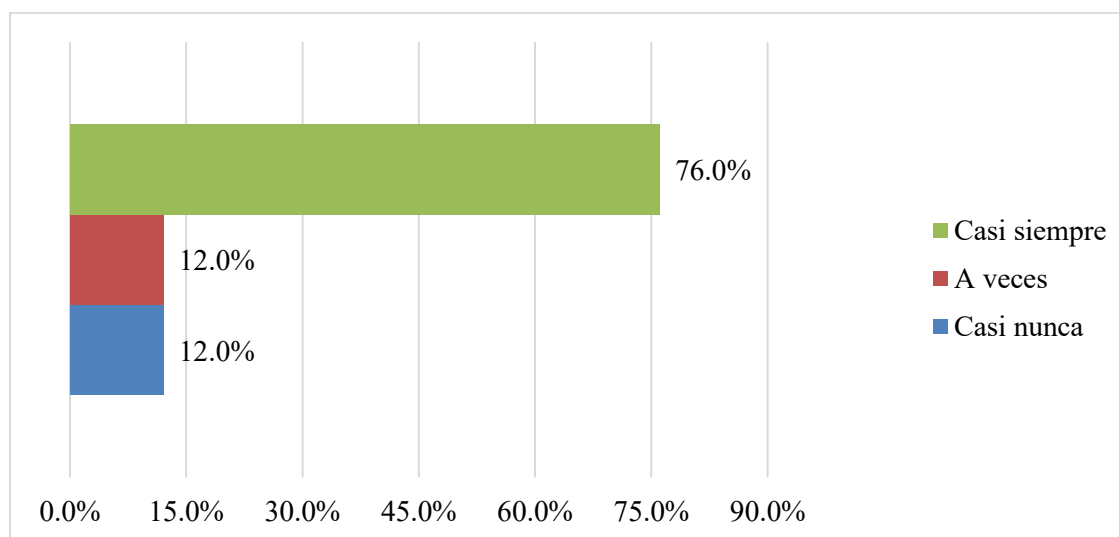
Reuniones para decisiones compartidas



El 72.0 % indicó que el director a veces convoca reuniones para compartir decisiones, el 12.0 % que casi siempre, el 12.0 % que casi nunca, y el 4.0 % que siempre. Esto refleja una participación parcial en la toma de decisiones colectivas, lo que reduce la gestión democrática en la institución.

Tabla 46*Reuniones colaborativas para la solución de problemas.*

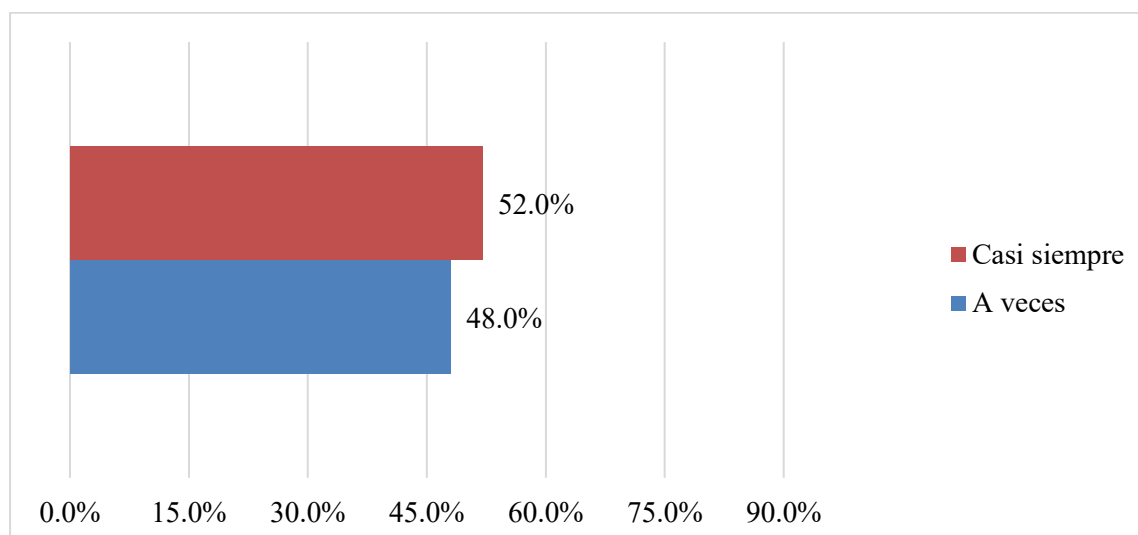
	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	3	12.0
Casi siempre	19	76.0
Total	25	100.0

Figura 38*Reuniones para resolver problemas institucionales*

El 76.0 % manifestó que el director casi siempre convoca reuniones para solucionar problemas, mientras que el 12.0 % dijo a veces y otro 12.0 % casi nunca. Este alto porcentaje muestra una efectiva disposición colaborativa, favorable para la resolución conjunta de conflictos.

Tabla 47*Percepción de eficacia y eficiencia en la labor directiva.*

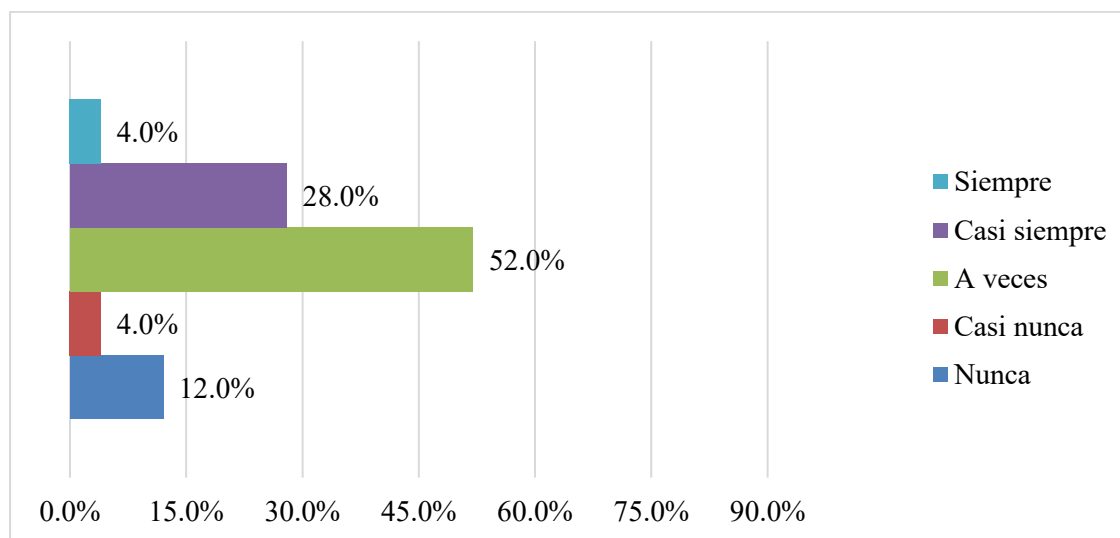
	n	%
A veces	12	48.0
Casi siempre	13	52.0
Total	25	100.0

Figura 39*Eficacia y eficiencia directiva*

El 52.0 % indicó que el director casi siempre demuestra eficacia y el 48.0 % que lo hace a veces. Ningún encuestado señaló valores negativos, lo cual evidencia una percepción mayoritariamente positiva del desempeño directivo, aunque aún susceptible de optimización.

Tabla 48*Ejecución de las funciones de organización, dirección y control.*

	n	%
Nunca	3	12.0
Casi nunca	1	4.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	7	28.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 40*Organización, dirección y control de actividades educativas*

El 52.0 % manifestó que el director a veces organiza, dirige y controla las actividades educativas, el 28.0 % que casi siempre, y el 16.0 % entre nunca y casi nunca. Solo un 4.0 % señaló siempre. Esto revela una gestión organizativa moderada, con oportunidades de mejora en la planificación y control institucional.

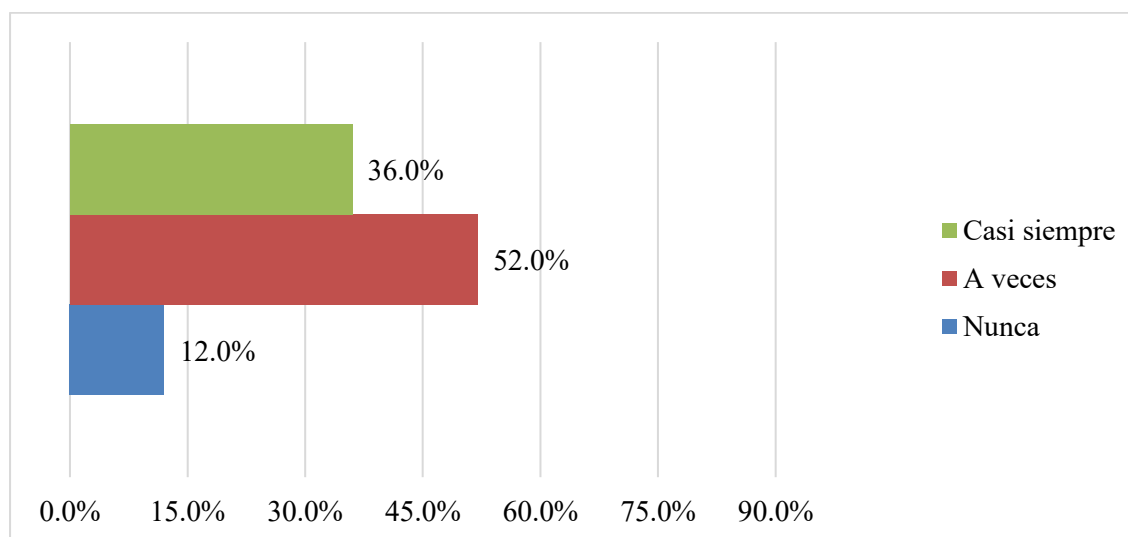
Tabla 49

Gestión responsable de recursos económicos, materiales y humanos.

	n	%
Nunca	3	12.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	9	36.0
Total	25	100.0

Figura 41

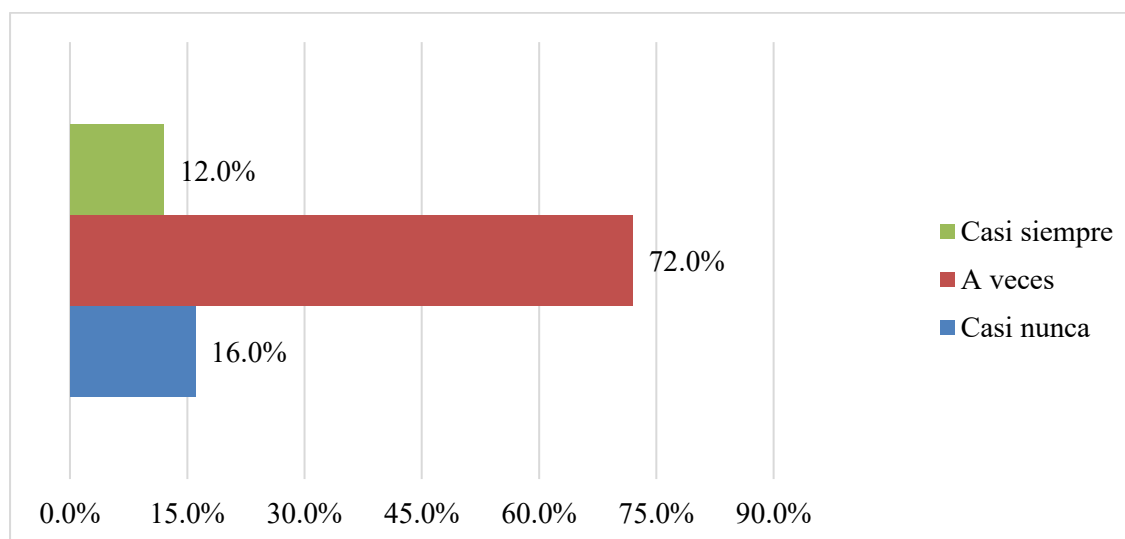
Manejo responsable de recursos institucionales



El 52.0 % de los encuestados señaló que el director a veces maneja responsablemente los recursos económicos, materiales y humanos, mientras que el 36.0 % indicó que lo hace casi siempre y el 12.0 % que nunca. Este resultado refleja una gestión prudente pero no constante, sugiriendo la necesidad de fortalecer la planificación financiera y la optimización de recursos en la institución educativa.

Tabla 50*Control de procesos técnicos, tiempos y seguridad de la información.*

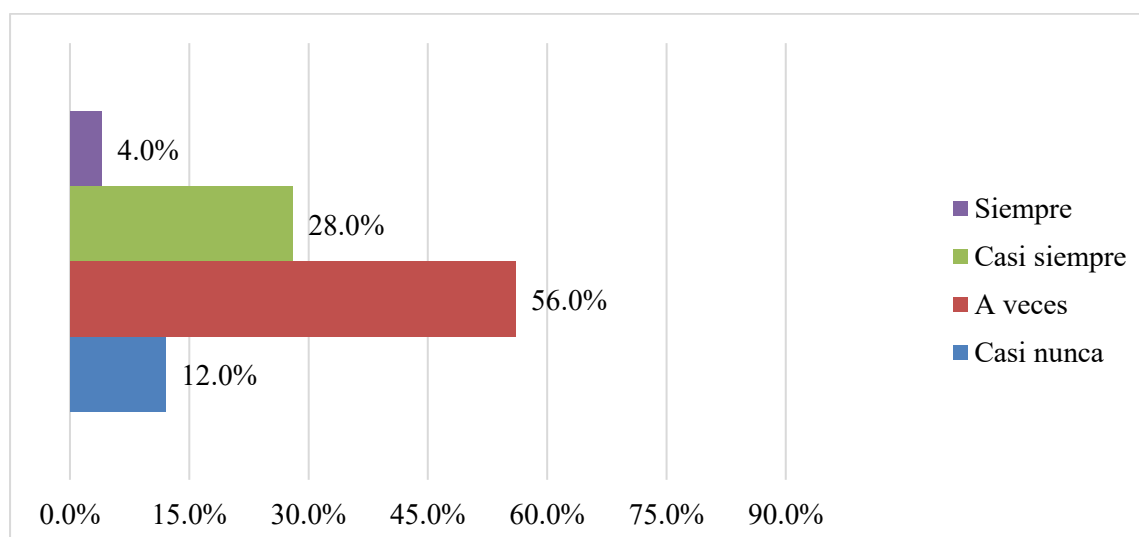
	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	18	72.0
Casi siempre	3	12.0
Total	25	100.0

Figura 42*Manejo responsable de procesos técnicos y de control*

El 72.0 % de los participantes manifestó que el director a veces gestiona adecuadamente los procesos técnicos, de tiempo, seguridad e información, mientras que el 16.0 % dijo que casi nunca y el 12.0 % que casi siempre. Se evidencia una capacidad administrativa moderada, con limitaciones en el control sistemático de procesos internos.

Tabla 51*Relacionamiento institucional con actores y autoridades locales.*

	n	%
Casi nunca	3	12.0
A veces	14	56.0
Casi siempre	7	28.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 43*Relación institucional con la comunidad educativa*

El 56.0 % de los directivos expresó que el director a veces mantiene una buena relación institucional con docentes y padres, el 28.0 % que casi siempre y el 4.0 % que siempre, mientras que el 12.0 % indicó casi nunca. Este patrón muestra una interacción positiva pero esporádica, que requiere mayor continuidad para consolidar la cohesión institucional.

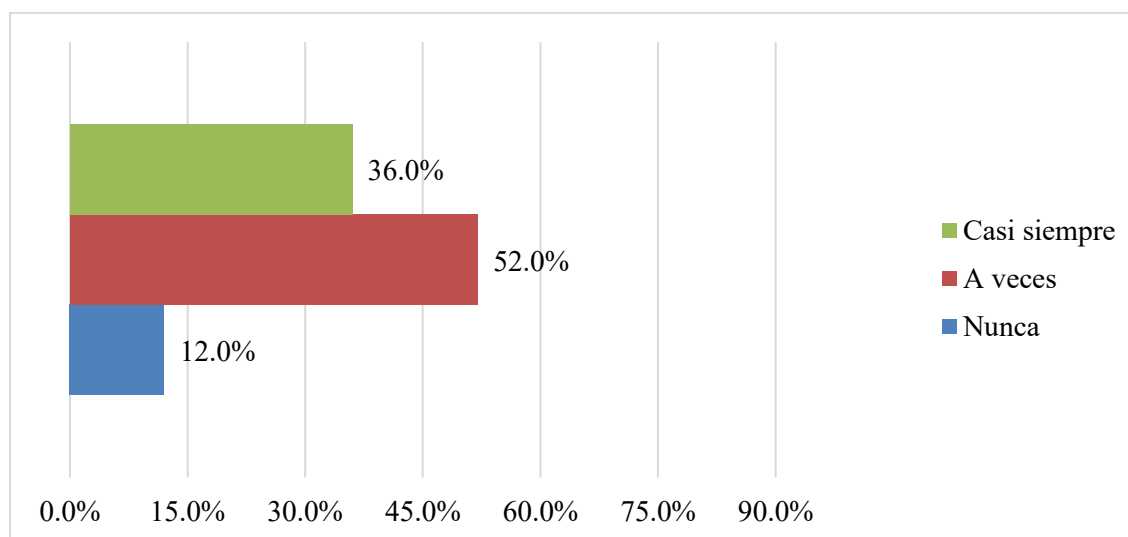
Tabla 52

Fluidez en la coordinación y comunicación con la comunidad educativa.

	n	%
Nunca	3	12.0
A veces	13	52.0
Casi siempre	9	36.0
Total	25	100.0

Figura 44

Coordinación y comunicación fluida



El 52.0 % de los encuestados señaló que el director a veces mantiene comunicación fluida con la comunidad educativa, el 36.0 % que casi siempre y el 12.0 % que nunca. Estos resultados reflejan una comunicación intermedia, con prácticas comunicativas presentes pero no plenamente integradas al funcionamiento institucional.

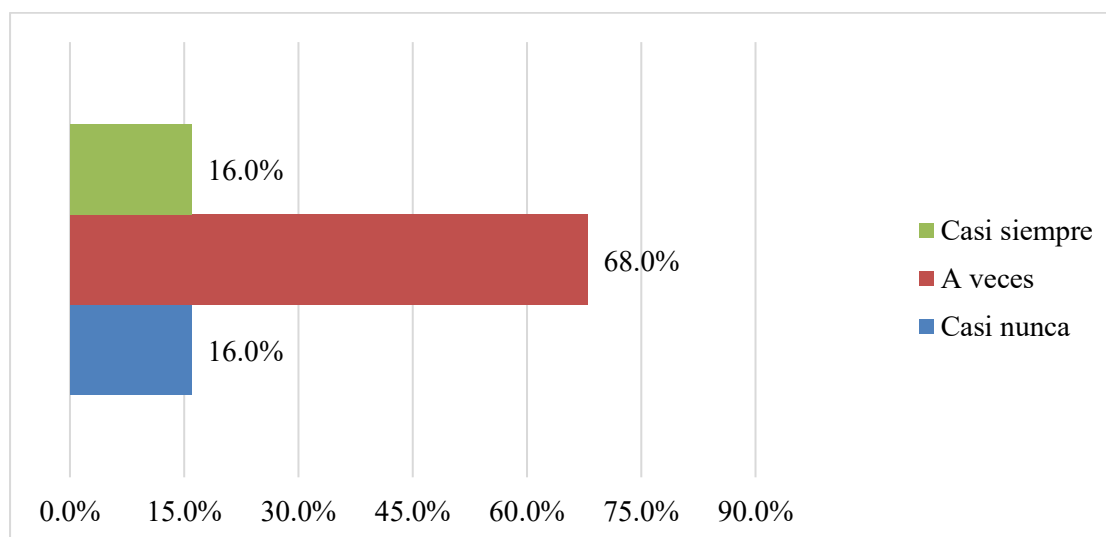
Tabla 53

Alineación del trabajo pedagógico con los compromisos comunitarios.

	n	%
Casi nunca	4	16.0
A veces	17	68.0
Casi siempre	4	16.0
Total	25	100.0

Figura 45

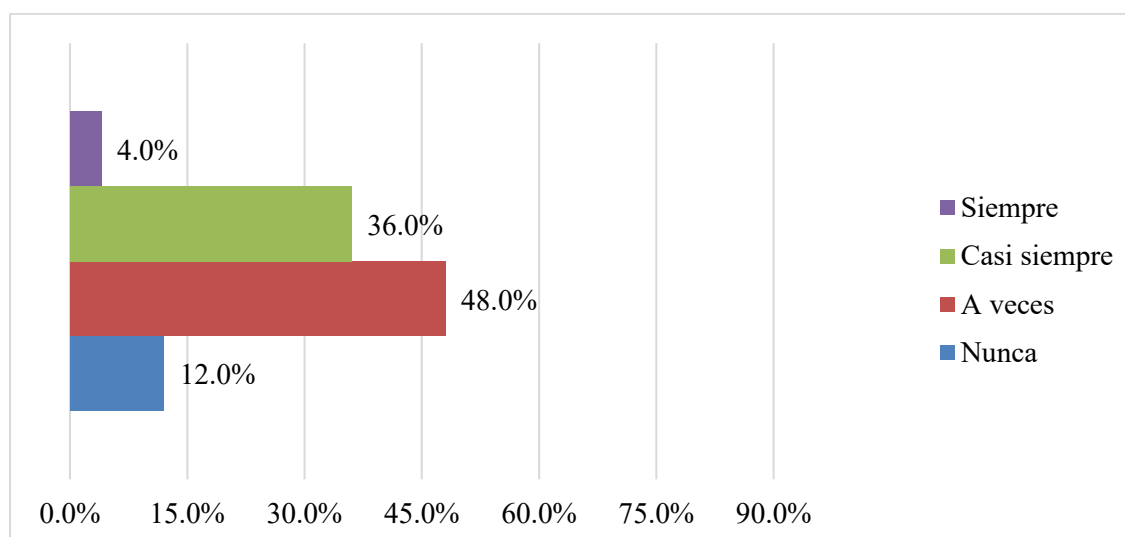
Orientación del trabajo pedagógico hacia la comunidad



El 68.0 % manifestó que el director a veces orienta el trabajo pedagógico según los compromisos asumidos con la comunidad, el 16.0 % que casi siempre y otro 16.0 % que casi nunca. Esto sugiere una conexión moderada entre la gestión pedagógica y las demandas comunitarias, que debería fortalecerse mediante la planificación participativa.

Tabla 54*Atención permanente a las necesidades de la comunidad.*

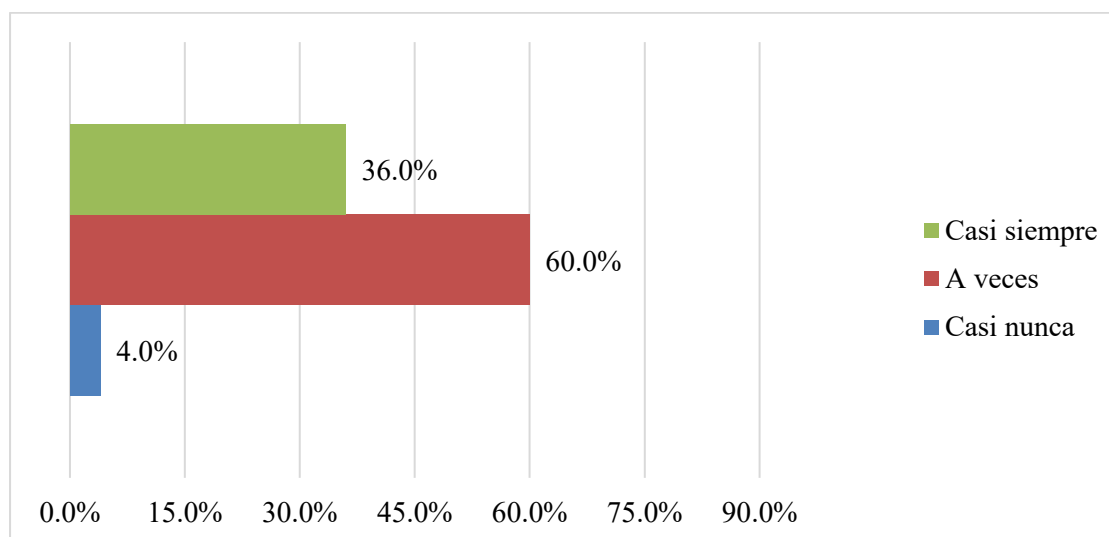
	n	%
Nunca	3	12.0
A veces	12	48.0
Casi siempre	9	36.0
Siempre	1	4.0
Total	25	100.0

Figura 46*Respuesta a las necesidades de la comunidad*

El 48.0 % indicó que el director a veces responde a las necesidades comunitarias, el 36.0 % que casi siempre, el 12.0 % que nunca y el 4.0 % que siempre. Se percibe una atención parcial y reactiva, que evidencia apertura al entorno, aunque sin una gestión social plenamente consolidada.

Tabla 55*Establece convenios con las organizaciones de la localidad*

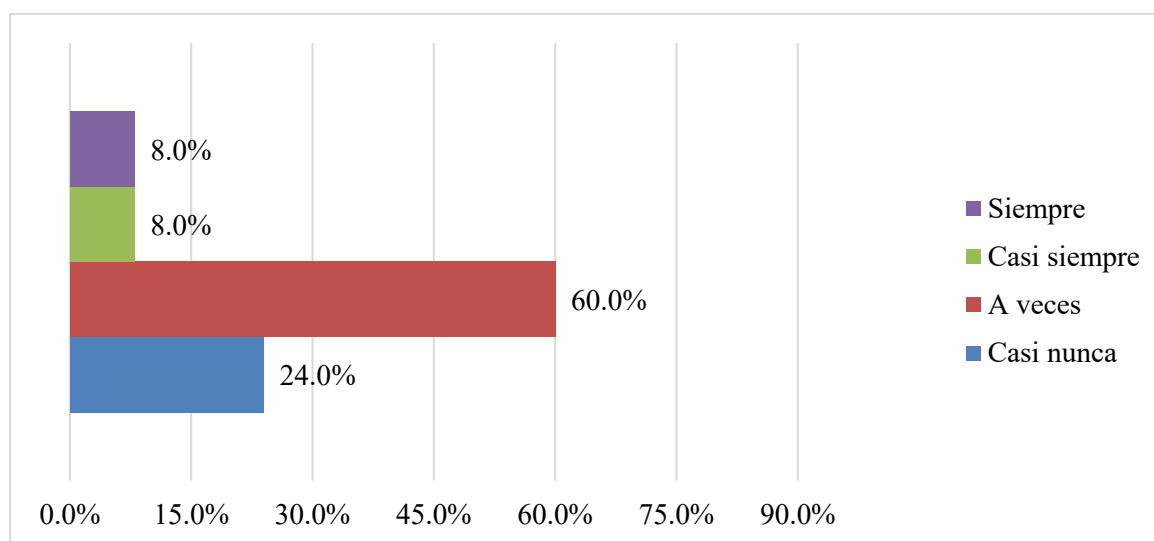
	n	%
Casi nunca	1	4.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	9	36.0
Total	25	100.0

Figura 47*Establecimiento de convenios con organizaciones locales*

El 60.0 % de los encuestados señaló que el director a veces establece convenios con organizaciones de la localidad, el 36.0 % que casi siempre y solo el 4.0 % que casi nunca. Estos resultados evidencian una iniciativa de vinculación institucional progresiva, importante para fomentar alianzas educativas sostenibles.

Tabla 56*Articulación y coordinación con redes de apoyo comunal.*

	n	%
Casi nunca	6	24.0
A veces	15	60.0
Casi siempre	2	8.0
Siempre	2	8.0
Total	25	100.0

Figura 48*Coordinación con redes de apoyo comunal*

El 60.0 % manifestó que el director a veces coordina con redes de apoyo comunal, el 24.0 % que casi nunca, y un 16.0 % entre casi siempre y siempre. Esto demuestra una cooperación limitada, donde el liderazgo comunitario requiere fortalecerse mediante acciones articuladas con entidades locales y sociales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio evidenció una correlación muy alta y positiva ($\rho = 0,957$; $p = 0,000$), lo que confirma una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. Este hallazgo coincide con Gonzáles (2023), quien encontró una correlación fuerte ($r = 0,763$) en instituciones de Cusco, y con Ramos (2018), que reportó una correlación de Pearson de 0,852 explicando el 72,58% de la variabilidad de la gestión. De igual forma, Zubieta (2022) halló una relación moderada ($\rho = 0,625$; $p = 0,000$), mientras que Alvarado (2024) determinó una correlación significativa ($\rho = 0,641$; $p = 0,000$) entre liderazgo y calidad educativa, lo que refuerza la conclusión de que el fortalecimiento del liderazgo directivo impulsa la gestión institucional. Asimismo, Medina et al. (2024) y Ortega et al. (2022) subrayan que un liderazgo participativo y democrático es fundamental para una gestión eficaz, lo que coincide con los resultados de la UGEL Parinacochas al demostrar que los líderes con visión estratégica y comunicativa logran una gestión educativa de alto desempeño.

El análisis mostró una correlación alta y significativa ($\rho = 0,869$; $p = 0,000$), confirmando que un liderazgo directivo sólido se vincula directamente con una gestión estratégica efectiva. Este resultado concuerda con Abregu (2023), quien halló una correlación positiva ($\rho = 0,662$; $p < 0,01$) entre liderazgo transformacional y gestión educativa, indicando que la visión y planificación del directivo son esenciales para orientar los objetivos institucionales. También se relaciona con los hallazgos de Ramos (2024), quien a través de cartografía conceptual demostró que el liderazgo directivo es uno de los factores con mayor incidencia en la planificación estratégica educativa. De modo similar, Cruz y Tigrero (2024) señalaron que el liderazgo incide en la organización y comunicación, dimensiones claves de la gestión estratégica. En conjunto, los resultados validan que en la UGEL Parinacochas un liderazgo directivo con enfoque estratégico mejora la toma de decisiones y la coherencia en la planificación institucional.

El estudio reveló una correlación moderada y significativa ($\rho = 0,493$; $p = 0,012$), lo cual demuestra que el liderazgo directivo se asocia de manera apreciable en la gestión pedagógica. Este resultado se alinea con Fernández (2023), quien encontró una correlación moderada ($p = 0,041$) entre liderazgo y gestión educativa, destacando que la mejora pedagógica depende del fortalecimiento del liderazgo directivo. Asimismo, Restrepo et al. (2022) observaron que, aunque el liderazgo no determina por sí solo el rendimiento académico, sí influye indirectamente en los procesos pedagógicos al articular factores de apoyo docente y clima escolar. En la misma línea, Díaz (2024) señaló que el liderazgo praxeológico impulsa el pensamiento crítico e inclusión, reforzando el rol pedagógico del líder. Por tanto, en la UGEL Parinacochas, el liderazgo directivo contribuye a mejorar la coordinación y soporte de las actividades de enseñanza-aprendizaje, aunque con margen de fortalecimiento en la gestión pedagógica.

El análisis estadístico mostró una correlación alta y significativa ($\rho = 0,783$; $p = 0,000$), indicando que el liderazgo directivo influye directamente en la gestión administrativa. Este hallazgo coincide con Ocupa (2024), quien identificó que el liderazgo participativo mejora el desempeño docente y la eficiencia administrativa en Huancavelica. De igual manera, Riofrio (2020) sostuvo que una gestión eficaz fortalece el liderazgo y optimiza la calidad educativa, evidenciando la retroalimentación entre ambas variables. López (2023) complementa este enfoque al demostrar que un liderazgo colaborativo genera un ambiente organizacional favorable para el trabajo administrativo. Así, en la UGEL Parinacochas, la capacidad de liderazgo del directivo permite optimizar los recursos humanos, financieros y materiales, consolidando una gestión administrativa más eficiente y articulada.

Los resultados evidenciaron una correlación muy alta y significativa ($\rho = 0,893$; $p = 0,000$), lo que demuestra una estrecha relación entre liderazgo directivo y gestión comunitaria. Este hallazgo guarda coherencia con Cifuentes et al. (2020), quienes destacaron que el

liderazgo escolar moderno favorece la cooperación entre comunidad y escuela, y con Alvarado (2024), que resaltó la importancia de las competencias directivas para la articulación social. Asimismo, Medina et al. (2024) subrayaron que el liderazgo democrático potencia la participación comunitaria y la integración institucional. En el mismo sentido, Abregu (2023) y Díaz (2024) evidenciaron que los líderes transformacionales y praxeológicos promueven inclusión y cohesión social. De esta manera, la UGEL Parinacochas demuestra que un liderazgo con enfoque participativo y comunicativo fortalece las relaciones interinstitucionales y la participación de la comunidad educativa, consolidando la gestión comunitaria como pilar de la calidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En general, se concluye que hay una correlación positiva y significativa entre la gestión educativa y el liderazgo directivo. Esto demuestra que mejorar el liderazgo tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión institucional. Se concluye que un liderazgo enfocado en la planificación, la comunicación y las decisiones colaborativas mejora de manera integral los procesos estratégicos, pedagógicos, administrativos y comunitarios en la UGEL de Parinacochas, lo que asegura una gestión educativa más eficaz y de calidad.
- 6.2. Se concluye que hay una correlación alta y significativa entre la gestión estratégica y el liderazgo directivo, lo cual demuestra que los líderes que planifican, orientan y evalúan con visión prospectiva consiguen una mayor concordancia entre las metas y las acciones de la institución.
- 6.3. Se determina que el estudio corroboró una correlación significativa y moderada entre la gestión pedagógica y el liderazgo directivo. Esto señala que, a pesar de que el liderazgo tiene un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, todavía hay campos por mejorar en la capacitación docente, la supervisión pedagógica y la innovación educativa.
- 6.4. Se concluye que existe una correlación alta y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa, esto demuestra que una dirección efectiva ayuda a administrar adecuadamente los recursos humanos, materiales y financieros.
- 6.5. Se determina que existe una correlación significativa y muy alta entre la gestión comunitaria y el liderazgo directivo, lo cual evidencia que los líderes que promueven la colaboración interinstitucional, la comunicación abierta y la participación social logran una integración más fuerte entre la comunidad y la escuela.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda fomentar programas permanentes de formación en liderazgo directivo, centrados en el desarrollo de competencias estratégicas, comunicativas y de gestión participativa; asimismo, promover una cultura institucional basada en la corresponsabilidad y la mejora continua, que permita consolidar una gestión educativa eficiente en todos los niveles de la UGEL.
- 7.2. Se recomienda desarrollar talleres de liderazgo estratégico para directivos y jefes de área, que fortalezcan sus competencias en planificación, gestión por resultados y formulación de metas institucionales; además, incorporar herramientas de monitoreo y evaluación que permitan alinear las decisiones directivas con la misión y visión de la UGEL.
- 7.3. Se recomienda fortalecer la formación pedagógica de los directivos, promoviendo estrategias de liderazgo instruccional que prioricen la asesoría, la observación de clases y el acompañamiento continuo a los docentes; asimismo, incentivar la implementación de comunidades de aprendizaje y programas de innovación didáctica liderados por los equipos directivos.
- 7.4. Se aconseja implementar módulos de capacitación en gestión administrativa moderna, centrados en la planificación operativa, el uso eficiente de los recursos y la gestión digital de documentos; además, establecer mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas que fortalezcan la transparencia institucional y la eficiencia del servicio educativo.
- 7.5. Se sugiere promover programas de vinculación comunitaria impulsados por los directivos, orientados a la participación activa de padres, autoridades y organizaciones locales. Igualmente, institucionalizar mesas de diálogo y proyectos colaborativos que

refuercen la responsabilidad compartida en la gestión educativa y fortalezcan la cohesión social en la UGEL.

VIII. REFERENCIAS

- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica*. [Tesis de posgrado, Universidad Continental].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9388328>
- Alvarado, M. (2018). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima – 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13004>
- Alvarado, V. (2024). *Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey, Ancash*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133412/Alvarado_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2015). *Metodología de la investigación*. Editorial Universitaria.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Balda D. y Guzmán, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de ecuador. *REFCalE: Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa*, 3(2), 109–120.
<https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>
- Barrera, M. (2024). *Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149937/Barrera_BMM-Lino_CFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Barriga, C., Rodríguez, C., Ferreira, A. y Cárdenas H. (2024). Formación de expectativas docentes - Formation of teacher expectations: rendimiento previo del estudiante y características del profesor como factores explicativos. *Revista Española de Pedagogía*, 82(288), 359–376. <https://www.jstor.org/stable/48773928>
- Bernal, A., Cardenas Y. y Meza, A. (2024). Ejes para el Desarrollo del Servicio Social a Partir de sus Modalidades. Visión desde la Gestión Comunitaria y Pedagógica. De lo Interno para/con lo Externo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 2050-2064. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10640
- Best, J. y Kahn, J. (2016). *Research in education* (10° ed.). Pearson.
- Cabra, W. (2024). El papel de las ONG en el liderazgo educativo: estudio de caso de una ONG en Colombia. *Páginas de Educación*, 17(1), e3734. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3734>
- Cabrera, L. (2024). *Liderazgo directivo como factor determinante en el clima organizacional: Estudio de caso, Centro Escolar Católico Sammy Guido Vellardita, San Pedro Puxtla, Ahuachapán*. [Tesis de posgrado, Universidad Pedagógica de El Salvador]. Repositorio Universidad Pedagógica de El Salvador. https://sistemas.pedagogica.edu.sv/sistema/app-documentos/repositorio/documentos/305_Fatima-Cabrera.pdf
- Cañizares, J., Alban, T., Boza, G., Corozo, B., Menoscal, F. y Morales, S. (2024). Análisis crítico del liderazgo educativo y propuesta para mejorar la calidad educativa. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 28(310), 105-119. <https://doi.org/10.46642/efd.v28i310.7141>
- Cifuentes, E. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26). Artículos de investigación científica y tecnológica. <https://www.redalyc.org/journal/3439/343963784005/html/> .

- Cohen, L., Manion, L. y Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8° ed.). Routledge.
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4° ed.). SAGE Publications.
- Cruz, S. y Tigrero, E. (2024). Liderazgo y gestión administrativa de las unidades educativas del Cantón Santa Elena: Leadership and administrative management in the educational units of the Santa Elena Canton. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 472 – 490. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1888>
- Cuesta, A. (2024). *Estrategias para el manejo adecuado de residuos sólidos en la institución educativa Churidó pueblo Apartadó*. [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria Los Libertadores]. Repositorio ULIBERTADORES. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstreams/e1a5b449-ddbf-4a27-a143-c8468a5ed6d5/download>
- Cuya, M. (2024). *Conocimientos y aplicación de normas de gestión en docentes de instituciones educativas públicas de una UGEL de Lima Metropolitana*. [Tesis de posgrado, Universidad Mariano C. Heraud]. Repositorio UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3671>
- De La Cruz, L. (2024). *Clima institucional, gestión pedagógica del director y actitudes asertivas del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco – 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio UNDAC. <http://45.177.23.200/handle/undac/4382>
- Delgado, M. (2020). Desafíos en la gestión educativa en zonas rurales del Perú: El caso de Ayacucho. *Investigación Educativa*, 35(1), 65-80.

- Díaz, C. (2024). Análisis de la Incidencia del Liderazgo Educativo Praxeológico en el desarrollo del pensamiento crítico y la inclusión social. *INNOVA Research Journal*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.33890/innova.v9.n1.2024.2442>
- Díaz, C. (2024). Liderazgo auténtico como método para la cohesión de alumnos con disfemia. *Ética y Net*, 24(1). <https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/30187>
- Dillman, D., Smyth, J. y Christian, L. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method (4th ed.)*. Wiley.
- Fernández, P. (2023). *Liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa de la I.E. Ramón Castilla, Alto Trujillo – 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d150b8cd-1f5b-41f3-ad82-1b92c9a8785b/content>.
- Figuerola, I., Fica, E., Soto, J., Rodríguez, B. y Quezada, M. (2024). Un viaje hacia la inclusión: procesos de autoevaluación institucional participativa en una escuela municipal chilena. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1), e215. <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3700>
- Flores, E., Flores, L. y Flores, L. (2024). Educación inclusiva, una mirada al marco legal en Ecuador. *Latam: Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 1–13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541055>
- Fonseca, S., Lolín, C. y Ruano, Y. (2024). La Calidad educativa y su relación con la gestión pedagógica, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Espíritu Emprendedor TES*, 8(1), 111–128. <https://doi.org/10.33970/eetes.v8.n1.2024.382>
- Fowler, F. (2014). *Survey research methods (5th ed.)*. SAGE Publications.
- García, L. (2022). La gestión educativa en las regiones rurales del Perú: Un análisis crítico. *Perspectivas Educativas*, 48(2), 93-112. <https://doi.org/10.33470/pe.v48.n2.2022.784>

- García, L. y Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital Del Doctorado En Educación*, 10(20), 49–67.
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/28351
- Gil, C., García, M. y Ortega, M. (2024). Pedagogía de la emoción. Programa de alfabetización sentimental de personas adultas con adicciones. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 17(33), 126–137. <https://doi.org/10.55777/rea.v15iEspecial I.4601>
- Gonzáles, F. y Mendoza, E. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(4), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.04.002>
- Gonzáles, G., Villegas, M., Sierralta, S. y Lora, M. (2024). Gestão educacional para atuação docente na Instituição Educacional 16228 San Luis. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100024&lng=es&tlng=pt
- Gonzales, L. y Agramonte, R. (2024). La influencia de la administración educativa en el desempeño docente: un análisis de estrategias y resultados en docentes de educación inicial. *Ciencia y Educación*, 5(5), 39-54.
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/download/zenodo.11424742/525/>
- Guzmán, F. (2024). *La autoevaluación y la calidad de la gestión institucional en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio UNDAC.
http://45.177.23.200/bitstream/undac/3986/1/T026_04222357_M.pdf
- Hernández, J., Jiménez, Y. y Rodríguez, E. (2020). Más allá de los procesos de enseñanza-aprendizaje tradicionales: construcción de un recurso didáctico digital. *RIDE. Revista*

- Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e020.
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.622>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). McGraw-Hill.
- Hidalgo, Ó. y Villagra, C. (2023). Liderazgo pedagógico: una experiencia de colaboración y aprendizaje profesional de un centro escolar en contexto de la pandemia por COVID-19. *Innovaciones Educativas*, 25(38), 169–184.
<https://doi.org/10.22458/ie.v25i38.4127>
- Hilares, E. (2024). *Estrategia didáctica para la evaluación por los docentes en formación de la carrera de educación inicial de un instituto superior pedagógico de Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3b2462f2-1945-4337-865e-1b6c22fabeab>
- Iglesias, E. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(1), 168-185. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3729>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Resultados de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2020*. <https://www.inei.gob.pe>
- Jama, R., Reyes, B., Castillo, F., Andrade, D. y Alcívar, D. (2024). Neuroliderazgo en la gestión educativa. *Tesla Revista Científica*, 4(1), e302.
<https://doi.org/10.55204/trc.v4i1.e302>
- Juchani, H. (2024). *Liderazgo directivo y calidad educativa en instituciones educativas de la subzona Ancoputo-Alto Pavita, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM.

https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2706/Hipolito_tesis_grad-acad_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kerlinger, F. (1986). *Foundations of behavioral research (3rd ed.)*. Harcourt Brace Jovanovich.

Leithwood, K., Harris, A. y Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership y Management*, 39(1), 5-22.
<https://doi.org/10.1080/13632430701800060>

Leon, E. (2024). *Gestión pedagógica e inteligencia emocional en los estudiantes de una institución pública del nivel de secundaria del Rímac*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149988/Leon_MPCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loor, A. (2024). *Percepción del rol de los docentes pedagogos de apoyo a la inclusión del distrito 10D03*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio UTN.
<https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16290>

Mariñez, J., Medina,, R. y Marrero, J. (2025). La participación comunitaria en los centros educativos: desafíos y oportunidades en contexto diverso. *Revista De Investigación Y Evaluación Educativa*, 12(2), 107–128.
<https://doi.org/10.47554/revie.vol12.num2.2025.pp107-128>

Martínez, A. (2017). *Investigación social: Métodos y técnicas (2nd ed.)*. Ediciones Aljibe.

Martínez, P. (2021). Liderazgo directivo y sus implicancias en la gestión escolar en Ayacucho. *Revista de Políticas Educativas*, 29(4), 12-27.
<https://doi.org/10.245675/pe.v14y1.3782>

Medina, N., Salgado, F. y Zuñiga, S. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar. *Prohominum*, 6(1), 45–54. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH 0224>

- Meza, D. (2024). *La participación de los padres de familia en la educación de sus hijos durante la pandemia (2020-2021) en la comunidad de Yerbabuena, Oronccoy, La Mar, Ayacucho, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/861>
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Informe sobre el estado del liderazgo directivo en las escuelas públicas del Perú*. MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/10323>
- Ministerio de Educación. (2020). *Estadísticas de formación docente en el Perú*. Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2020). *Estadísticas de formación docente en el Perú*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Murillo, F. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en la educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(1), 7-25. <https://doi.org/10.48955/eicece.v18i1.78448>
- Nava, S. y Rodríguez, C. (2024). Liderazgo educativo para la justicia social en contextos desafiantes. Casos documentados en México. *Páginas de Educación*, 17(1), e3723. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3723>
- Navarro, G., Falconí V. y Espinoza, J. (2017). Improving the evaluation process of students in basic education. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 58-69. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400008&lng=es&tlng=en
- Ocupa, E. (2024). *Liderazgo educativo y el desempeño docente: Un acercamiento a escuelas en Huancavelica durante 2024*. [Tesis de posgrado, ESAN]. Repositorio ESAN <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6338dc64-2a6e-43b8-88c7-6d2c1b393e2d/content>.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *Informe sobre la educación en el mundo: El papel del liderazgo educativo*. <https://www.unesco.org>.
- Ortega, L., Álvarez, J. y Niebles, W. (2022). El directivo docente y la calidad educativa en Colombia. *Perspectivas*, 7(1), 229-240. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/4017/4655>
- Parrales, M., Aguirre, E., Ledesma, D. y Garófalo, A. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of Science and Research*, 7(2), 136–150. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2663>
- Perales, F. y Escobedo, M. (2016). La participación social en la educación: entre propuestas innovadoras y tradición educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 69-81. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000100005&lng=es&tlng=es
- Pino, Z. y Chalco, N. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(34), 1824–1837. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.836>
- Ponce, S., Pérez, V. y Zúñiga, S. (2024). Estrategia pedagógica para fomentar la formación continua en los docentes de la figura profesional electromecánica en el bachillerato técnico. *MQRInvestigar*, 8(2), 709–727. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.709-727>
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2018). *Improving school leadership in Latin America: Policy and practice challenges*. OECD Publishing.

- Priego, A. (2024). El liderazgo directivo en la Nueva Escuela Mexicana y la revalorización docente desde el reconocimiento del talento humano: a scoping review. *Región Científica*, 3(1), e2024197. <https://doi.org/10.58763/rc2024197>
- Quispe, R., Quispe, H. y Cruz, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, 19, e22834. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.19.22834.038>
- Ramos, C. (2024). Uso TIC y gestión administrativa en la Escuela de Ingeniería y gestión ambiental de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Ayacucho-2024. *Alpha Centauri*, 5(4), 2-10. <https://doi.org/10.47422/ac.v5i4.179>
- Ramos, L. (2024). El liderazgo directivo como herramienta para la gestión escolar en educación primaria. *Revista Formación Estratégica*, 8(1). <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/128/94>.
- Ramos, J. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del I.E.S.T.P Catalina Buendía de Pecho, Distrito de Ica, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/6458>
- Restrepo, L., Vargas, E. y Villam, S. (2022). Prácticas docentes en modalidad online: percepción de estudiantes secundarios en el sur de Chile. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 36-70. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/praxis/article/view/2367/2882>
- Revelo, J. (2024). Plomo por hablar, plata pa' que hablemos. Diversidad étnica y educación en el suroccidente colombiano. *Antipoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (57), 121-146. <https://doi.org/10.7440/antipoda57.2024.06>
- Riofrio, S. (2020). La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del cantón Pasaje. *Ciencia y Educación*. 1, 20-30. 10.48169/Ecuatesis/0105202028.

- Rodríguez, A., Gutiérrez, C., Elías F. y González, A. (2024). Liderazgo y gestión escolar en Michoacán. Entre suplencias y ausencias. *Revista Educativa HEKADEMOS*, (36), 70-82. <https://www.hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/87>.
- Rojas, O. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de filosofía de la educación*, 28(262). <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Ruiz, A. (2023). El Docente Universitario, la virtualización y el liderazgo en el contexto de la enseñanza - aprendizaje. *Revista Critica Con Ciencia*, 2(3), 239–249. <https://doi.org/10.62871/revistacriticaconciencia.v2i3.332>
- Sánchez, M. y Delgado M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Sánchez, P. (2020). *Guía para la virtualización de asignaturas de enseñanzas regladas* [Publicación, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. <https://e-spacio.uned.es/entities/publication/95e23996-95e3-451f-9acd-82397c4b7f4a/full>
- Tobar, E., Campos, Y., González, M. y Tapia, E. (2024). La inteligencia artificial aplicada a la gestión educativa y su incidencia en el desarrollo de las competencias docentes. *Revista Mapa*, 8(35). <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/438>
- Toro, E. (2024). *Volver la mirada hacia la quebrada La Volcana: Gobernanza colaborativa y educación para el desarrollo sostenible como contribuciones a la creación de una cultura regenerativa*. [Tesis de posgrado, Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/items/67bd7620-3f80-44e5-abff-86ac566d15db>
- UGEL Parinacochas. (2022). *Informe de gestión educativa*. Unidad de Gestión Educativa Local de Parinacochas.

Unidad de Gestión Educativa Local de Parinacochas (UGEL Parinacochas). (2022). *Informe de gestión educativa*.

Yachi, C. (2024). Liderazgo Directivo y Calidad Educativa. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0 (RTED), 17(1), 320-329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9580396>

Yoctun, M. (2024). *Programa de gestión comunitaria para mejorar el rol de padres de familia de sexto grado de una institución educativa pública, Chiclayo*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137756/Yoctun_PAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zubieta, R. (2022). *Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa de una institución educativa del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115599/Zubieta_RPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Problema general ¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho - 2024? Problemas específicos ¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho - 2024? ¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho - 2024? ¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho - 2024? ¿Cómo se asocia el liderazgo directivo con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho - 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024. Objetivos específicos Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024.	Hipótesis general El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión educativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024 Hipótesis específicas El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión estratégica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024 El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión pedagógica de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024 El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión administrativa de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024 El liderazgo directivo se asocia significativamente con la gestión comunitaria de la UGEL de Parinacochas Ayacucho -2024	Liderazgo directivo	Establecimiento de la dirección	Edificar una visión simultánea de cambio.
					Fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas institucionales.
					Generar altas expectativas en los docentes y estudiantes.
				Promoción del desarrollo de capacidades	Dar apoyo a cada maestro.
					Dar afirmación y apremio a buenas prácticas pedagógicas.
					Dar motivación intelectual al personal.
				Rediseño de la organización	Comenzar una cultura colaborativa.
					Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico.
					Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.
				Enseñanza-aprendizaje	Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación) en su práctica pedagógica.
					Asesorar y orientar con el ejemplo al docente.
					Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su quehacer pedagógico.
			Gestión educativa	Gestión estratégica	Autoevaluación institucional.
					Instauración de cultura institucional descubridora.
					Cumplimiento de las normas y reglamentos.
				Gestión pedagógica	Promoción de la innovación y capacitación del docente.
					Participa en la elaboración de los recursos técnicos pedagógicos.
					Interés por el amaestramiento de los estudiantes.
				Gestión administrativa	Convoca reuniones.
					Organiza, dirige y controla.
				Gestión comunitaria	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.
					Interrelación con los miembros de la comunidad educativa.
					Respuesta a necesidades de la comunidad.
					Relaciones de la escuela con las organizaciones de la localidad.

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Encuesta para medir Liderazgo directivo y Gestión educativa

Estimado participante,

Le agradezco sinceramente por su disposición a participar en esta encuesta, a continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Le solicitamos que marque con una "X" en el casillero que corresponda a su respuesta, utilizando una escala que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Su colaboración es fundamental y contribuirá significativamente a los resultados de este estudio. Agradezco de antemano su tiempo y honestidad.

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
	VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO	N	CN	A V	C S	S
Dimensión 1: Establecer dirección		1	2	3	4	5
1.	El director asume una visión compartida de cambio para beneficio de la comunidad educativa.					
2.	El director está desarrollando una gestión en donde enfatiza la importancia de tener una misión y de cumplir con la visión institucional.					
3.	El director fomenta la generación y dominio del conocimiento dentro de la comunidad educativa.					
4.	El director genera conciencia en la comunidad educativa sobre la importancia de conseguir objetivos estratégicos y de alcanzar metas institucionales.					
5.	El director genera altas expectativas en los docentes.					
6.	El director genera altas expectativas en los estudiantes.					
Dimensión 2: Promover el desarrollo de capacidades						
7.	El director apoya al docente a mejorar su práctica pedagógica tomando en cuenta sus necesidades y expectativas.					
8.	El director concede atención personal al docente cuando tiene conocimiento de sus situaciones problemáticas					
9.	El director da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.					

10.	El director da reconocimiento y estímulo a los docentes que constantemente se capacitan y actualizan					
11.	El director otorga estímulo a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados.					
12.	El director alienta y motiva permanentemente a sus docentes para que se capaciten y estén actualizados.					
Dimensión 3: Rediseñar la organización						
13.	El director promueve una cultura colaborativa.					
14.	El director busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión.					
15.	El director promueve la formación de equipos pedagógicos.					
16.	El director tiene capacidad de organizar la Institución para facilitar el trabajo pedagógico.					
17.	El director busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan.					
18.	El director busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades.					
Dimensión 4: Gestionar la enseñanza - aprendizaje						
19.	Cuando el director monitorea brinda apoyo técnico al docente que presenta dificultades en su quehacer pedagógico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
20.	Cuando el director supervisa brinda apoyo y orientación al docente que presenta dificultades en su práctica pedagógica para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
21.	El director asesora al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar clases demostrativas.					
22.	El director orienta al docente con ejemplos, para ello siempre está dispuesto a realizar charlas o talleres de fortalecimiento docente.					
23.	El director busca estrategias para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico.					
24.	El director brinda los recursos necesarios para que el docente se concentre en su quehacer pedagógico.					
VARIABLE: GESTION EDUCATIVA		ALTERNATIVAS				
Nº	ÍTEM	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Gestión estratégica						
25.	El director se preocupa por realizar de manera permanente una autoevaluación sobre su rol en el funcionamiento de la organización educativa.					
26.	El director se preocupa por realizar de manera permanente una autoevaluación sobre la influencia que ejerce en el desempeño de los actores educativos.					
27.	El director se preocupa por mantener buenas relaciones interpersonales con las autoridades, administrativos, docentes, padres de familia y estudiantes.					
28.	El director se preocupa por crear una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad logrando que los docentes se identifiquen con ella.					

29	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones que da el Ministerio de Educación.					
30	El director desarrolla sus funciones apegado a lo que señala la legislación educativa y el reglamento interno de la Institución.					
Dimensión 2: Gestión pedagógica						
31	El director promueve en la institución espacios para la formación en servicio de los docentes.					
32	El director estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.					
33	El director participa de manera activa en la elaboración del Proyectos educativos					
34	El director participa de manera activa en la elaboración de programaciones curriculares, unidades didácticas, proyectos didácticos y sesiones de aprendizaje.					
35	El director toma decisiones acertadas para mejorar el aprendizaje en la institución educativa.					
36	El director fomenta permanentemente el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.					
Dimensión 3: Gestión administrativa						
37	El director convoca a reuniones para compartir con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.					
38	El director convoca a reuniones para buscar solución a los problemas que afectan a toda la comunidad educativa.					
39	El director demuestra eficacia y eficiencia en su labor directiva.					
40	El director organiza, dirige y controla las actividades educativas.					
41	El director maneja de manera responsable los recursos económicos, materiales y humanos en la institución educativa.					
42	El director maneja de manera responsable los procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información en la institución educativa.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
43	El director genera una adecuada relación institucional con los docentes, administrativos, padres de familia y autoridades de la localidad.					
44	El director establece una coordinación y comunicación fluida con los docentes, administrativos, padres de familia y autoridades de la localidad.					
45	El director orienta el trabajo pedagógico en torno a los compromisos asumidos con la comunidad.					
46	El director responde permanentemente a las necesidades de la comunidad.					
47	El director establece convenios con las organizaciones de la localidad.					
48	El director coordina con las redes de apoyo comunal.					

Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación (Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Porras Lavalle, Raul Ernesto
1.2. Grado académico: Doctor
1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente UNFV
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL DE PARINACOCCHAS AYACUCHO, 2024
1.6. Autor(a) del Instrumento: Olger Alexander Chaparro López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
6. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
7. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☒ e) Muy buena ☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Enero de 2025


Dr. Raul Ernesto Porras Lavalle



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Tejada Estrada, Gina Coral
1.2. Grado académico: Doctora
1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente UNFV
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL DE PARINACOCAS AYACUCHO, 2024
1.6. Autor(a) del Instrumento: Olger Alexander Chaparro López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
6. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
7. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☒ e) Muy buena ☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Enero de 2025

Dra. Gina Coral Tejada Estrada



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:

Collazos Páucar, Edwin
- 1.2. Grado académico:

Doctor
- 1.3. Cargo e Institución donde labora:

Docente de EUPG-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA
GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL DE
PARINACOCAS AYACUCHO, 2024
- 1.6. Autor(a) del Instrumento:

Olger Alexander Chaparro López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
6. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95%
7. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

- a) Deficiente☐
- b) Baja☐
- c) Regular☐
- d) Buena☐
- e) Muy buena☒

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Enero de 2025

DR. EDWIN COLLAZOS PAUCAR