



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa  
pública de José Leonardo Ortiz, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Herrera Castañeda, Danissa Paola ([orcid.org/0009-0005-1220-7177](https://orcid.org/0009-0005-1220-7177))

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

Dra. Ortega Cabrejos, Monica Ysabel ([orcid.org/0000-0003-3961-9516](https://orcid.org/0000-0003-3961-9516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024", cuyo autor es HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA <b>DNI:</b> 16724772 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 14:46:36

Código documento Trilce: TRI - 0834178



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA <b>DNI:</b> 44749235 <b>ORCID:</b> 0009-0005-1220-7177	Firmado electrónicamente por: DHERRERACAS el 07-08-2024 17:43:01

Código documento Trilce: INV - 1688315

## Dedicatoria

A Dios por su amor y por darme la oportunidad de adquirir conocimiento. Con inmenso cariño e infinito reconocimiento a mi madre Graciela en el cielo, a mis hijos Gabriel, Zoe y Sebastián por su comprensión y apoyo moral en el recorrido de la maestría. Con gratitud y cariño al Sr. Juan Avalos quien siempre confió en mí e impulsó a seguir avanzando profesionalmente.

***Danissa Paola***

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida y salud, permitiéndome alcanzar cada uno de mis objetivos trazados. Asimismo, agradezco al Dr. Juan Carlos Herrera Cusma por brindar los medios necesarios para la realización de esta tesis y a mi familia por la ayuda emocional durante todo este recorrido de superación profesional.

***Danissa Paola***

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad de la Autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>16</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>23</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>28</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>Tabla 01</b>	Baremación de Variables.....	14
<b>Tabla 02</b>	Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk (S-W).....	16
<b>Tabla 03</b>	Correlación de Pearson entre Liderazgo y Gestión administrativa. ....	16
<b>Tabla 04</b>	Nivel de Liderazgo en la institución educativa pública. ....	17
<b>Tabla 05</b>	Nivel de Gestión administrativa en la institución educativa pública. ....	18
<b>Tabla 06</b>	Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk (S-W).....	18
<b>Tabla 07</b>	Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Planeación.....	19
<b>Tabla 08</b>	Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Organización. ....	20
<b>Tabla 09</b>	Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Ejecución.....	21
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre el Liderazgo y Control. ....	21

## Resumen

La presente investigación se realizó en aporte al cuarto objetivo de desarrollo sostenible, donde se expone la importancia de la educación de calidad. El principal problema es el bajo índice de liderazgo que se refleja por parte de la alta dirección en las instituciones. Tuvo como objetivo general determinar la correlación que existe entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz. Siendo una investigación cuantitativa, definiéndola como correlacional y teniendo un diseño de investigación no experimental porque no se ha manipulado ninguna información recolectada. Teniendo como población a los docentes de la institución educativa emblemática 10823 José Leonardo Ortiz de gestión pública y como muestra a 50 docentes del nivel primario y secundario de la institución. Se requirió para la recolección de datos un cuestionario a los docentes. Teniendo como resultado que, el director de la institución cuenta con un medio - alto nivel de liderazgo, la gestión administrativa realizada es de nivel medio – alto y que existe correlación entre el liderazgo y las dimensiones de la gestión administrativa. En conclusión, se acepta la hipótesis que sí existe una correlación entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz.

**Palabras clave:** Administrador de la educación, gestión educacional, liderazgo, papel del docente.



## **Abstract**

This research was carried out in contribution to the fourth goal of sustainable development, where the importance of quality education is exposed. The main problem is the low level of leadership that is reflected by senior management in the institutions. Its general objective was to determine the correlation that exists between leadership and administrative management in a public educational institution of José Leonardo Ortiz. Being a quantitative research, defining it as correlational and having a non-experimental research design because no information collected has been manipulated. Having as a population the teachers of the emblematic educational institution 10823 José Leonardo Ortiz of public management and as a sample 50 teachers from the primary and secondary level of the institution. A questionnaire from teachers was required to collect data. As a result, the director of the institution has a medium - high level of leadership, the administrative management carried out is of a medium - high level and there is a correlation between leadership and the dimensions of administrative management. In conclusion, the hypothesis is accepted that there is a correlation between leadership and administrative management in a public educational institution of José Leonardo Ortiz.

**Keywords:** Education administrator, educational management, leadership, teacher's role.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en el ámbito educativo es crucial por varias razones fundamentales, entre ellas el poder informar, coordinar, estructurar, establecer normas justas y promover sus valores. Un líder, dentro del ámbito institucional educativo, está capacitado para ser de influencia en el compromiso de cada uno de los colaboradores con la institución; esto determina un buen funcionamiento de la gestión administrativa que se desarrolla (Jaúregui et al., 2022).

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas en el cuarto objetivo de desarrollo sostenible expone cuán importante es la educación de calidad a nivel mundial, y por ello considera fundamental el desarrollo de gestión administrativa eficaz en las instituciones educativas. La misma indica que, la educación es aquello que te da la capacidad de romper ciclos, reducir desigualdades, fomenta la expansión de nuestros idiomas y logra un desarrollo pacífico entre las sociedades (ONU, 2015). Es por ello la necesidad de la aplicación de liderazgo en las escuelas, debido a que por medio de este es que se logra una dirección y administración eficaz de las instituciones; además el autor resalta la gran importancia del liderazgo para contribuir y facilitar una mejora continua en la educación (Mejía y Mejía, 2021).

Considerando lo descrito por Romero (2021) resaltó que hoy en día muchas entidades dedicadas a brindar el servicio estudiantil en el ámbito básico regular en todo el mundo, atraviesan un problema que se ha vuelto constante y es el bajo índice de liderazgo que se refleja por parte de la alta dirección.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), hizo hincapié de la importancia que tiene el liderazgo en el ámbito educativo, pues es un elemento de suma importancia para asegurar calidad en la educación (OECD, 2013).

Por su parte Bosada (2020) en su informe realizado en la época que se vivía una pandemia mundial como el COVID-19, donde UNESCO había anunciado la crisis que se estaba generando en el sector educativo por la falta de inversión en el mismo, definiendo como catástrofe educativa el no contribuir a garantizar educación de calidad no sólo para los estudiantes, sino que para cada uno de los docentes y puedan tener la capacidad de afrontar con liderazgo la situación; haciendo énfasis en la debilidad existente en la formación de líderes educativos. Además, el organismo

internacional destaca la capacidad de los docentes para liderar en situaciones de crisis y reinventar el futuro, ofreciendo las claves para practicar el liderazgo docente en el día a día.

De igual forma UNESCO (2021), expone la importancia del liderazgo en las instituciones para lograr otorgar una enseñanza de calidad y generar áreas adecuadas para que cada uno de los educandos sientan el apoyo adecuado que requieran o necesiten, y los docentes tengan las herramientas adecuadas para una aproximación oportuna; manifestando un liderazgo en la gestión de la administración. Además, hace hincapié en demostrar los diferentes tipos de liderazgo aplicados, los cuales dependen del sistema educativo de cada institución.

Un estudio realizado por el Ministerio de Educación (MINEDU) en Perú, expone la aplicación de Evaluación de Desempeño a directores de IE, y reveló resultados preocupantes para el país en Educación Básica Regular. Según este estudio, un alarmante 26% de los directores evaluados fueron desaprobados. Este dato posicionó a Perú como el país con la mayor cantidad de directores desaprobados en comparación con otros contextos educativos evaluados (MINEDU, 2018).

Así mismo, en el ámbito local, teniendo como fuente a MINEDU (2018), reflejó en sus resultados de Lambayeque, que de un 100% equivalente a 124 directores, sólo el 79% aprobaron la evaluación, siendo el 21% los directores desaprobados. Los resultados reflejan el mal desarrollo de liderazgo que tienen muchas instituciones, puesto que se deja en evidencia la falta de competencias para lograr una gestión administrativa adecuada.

José Leonardo Ortiz, es un distrito que pertenece a la provincia de Chiclayo, en él se encuentra la institución educativa 10823 José Leonardo Ortiz, con una cantidad de más de mil estudiantes y 65 docentes; siendo un colegio emblemático donde a veces se ve amenazado por la falta de liderazgo y buena gestión de la administración. Esto se hace evidente ante la falta de empatía y diálogo que tienen los administrativos con los padres de familia y así mismo se refleja en las aulas con la deficiencia de logro de objetivos con los estudiantes.

Por lo tanto, se creyó conveniente el planteamiento del problema: ¿Qué correlación existe entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de

José Leonardo Ortiz, 2024? Fundamentalmente, para justificar la importancia de la presente investigación, se puede esbozar un esquema con tres justificaciones. Dando inicio con el ámbito metodológico, en este ámbito se hizo referencia que el proceso de la gestión administrativa; pues dicho proceso requiere obligatoriamente que interfiera la dirección de las instituciones educativas, debido a que es el director quien guía y orienta cada procedimiento requerido para lograr metas. Se permitió entender cómo las decisiones tomadas por los líderes educativos afectan la eficiencia y efectividad de los procesos administrativos, y cómo estas pueden ser optimizadas para maximizar los resultados educativos. Por consiguiente, en el ámbito teórico, se buscó concientizar lo esencial que es la gestión administrativa en una institución; pues esta asegura que la institución cumpla de manera efectiva sus metas. Es a través de una gestión adecuada que se garantiza la calidad de la práctica pedagógica ofrecida a los estudiantes. Se permitió identificar qué prácticas administrativas son más efectivas para lograr los resultados educativos deseados. Y por último se ha considerado el ámbito práctico, en el siguiente ámbito se expuso la poca importancia que tiene el liderazgo en muchas instituciones; esto puede llevar a decisiones subóptimas que afectan el funcionamiento y la eficacia educativa. Por ello la importancia de que se tomen decisiones administrativas informadas y estratégicas, por el director.

Así mismo, con la finalidad de fortalecer la formulación de la investigación, se definió el objetivo general: Determinar la correlación que existe entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Y los objetivos específicos el diagnosticar el nivel del liderazgo en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024, medir el nivel de la gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024 y determinar la relación del liderazgo con las dimensiones de la gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Y como hipótesis general: Existe una correlación entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.

Al-Zoubi et al. (2021) realizaron una investigación en la ciudad de Ammán, estableciendo la correlación entre liderazgo ejercido en las escuelas y motivación de los docentes para desempeñar sus labores; se recopiló información de 445 docentes.

Teniendo como resultados que el género y los años de experiencia que tengan los directores no hace diferencia en el nivel de liderazgo que puedan demostrar en las instituciones; pero sí existe una gran diferencia en el liderazgo participativo. En conclusión, sí existe una gran correlación entre ambas variables, logrando el desarrollo de la institución y de sus objetivos, teniendo como resultado una gestión administrativa adecuada.

En Argentina era tan constante el problema, que se realizó un análisis en las escuelas, lo cual dio a comprender que todo era por la falta de liderazgo. Por lo tanto, se evaluaron diferentes casos de éxito en instituciones con estándares altos de calidad, donde se determina que la alta dirección actúa con liderazgo en cada una de las decisiones tomadas para lograr la visión y misión de las escuelas; permitiéndoles otorgar una gestión administrativa que tenga logros justos y de calidad (Romero, 2021).

Díaz et al. (2023) realizaron una investigación que se centra en calcular la influencia que tiene el liderazgo en el logro de una buena gestión en la institución en una ciudad del sur del Perú, siendo aplicada en el ámbito de los cambios que generó el COVID-19; se realizó con enfoque cuantitativo – no experimental y tuvo como muestra a 96 docentes a los cuales aplicaron los cuestionarios ya validados. Teniendo como resultado que el director aplicó estrategias y obtuvo mejores resultados en el logro de sus objetivos; siendo sólo el 21,3% los que evidenciaron liderazgo dentro de su institución. En conclusión, existe la gran necesidad de la capacitación constante en liderazgo para los directores de instituciones.

Jáuregui et al. (2022) en la investigación en una institución de la selva del Perú, donde su objetivo era encontrar la relación en liderazgo y desempeño de los colaboradores; aplicaron un método cuantitativo a una muestra de 100 docentes, aplicaron estadística para la obtención de los resultados; siendo los siguientes, reportan un valor de prueba chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) de 15.35, el cual es mayor que el valor crítico tabulado ( $\chi^2_{t}$ ) de 9.48 para un valor de libertad de 4 y significancia menor a 0.05%. En conclusión, cada uno de los datos obtenidos reflejan que existe una gran correlación entre variables y que, si no se aplicara, se obtendrá malos resultados en el logro de objetivos con los docentes.

Córdoba et al. (2021) hicieron el análisis de diferentes artículos relacionados al liderazgo en las instituciones educativas, teniendo como objetivo determinar el cómo estaba orientado y el reflejo de cómo actúa en las instituciones. Por tanto, lograron determinar que la aplicación de liderazgo es de vital importancia para lograr una formación de calidad. En conclusión, los autores destacan el valor que tiene el que un director tenga liderazgo para dirigir una escuela, eso le permitirá tener mayor eficiencia de aprendizaje, desarrollo de habilidades y de calidad educativa, teniendo a un grupo de profesionales capaces de comprometerse y conectarse adecuadamente con las metas trazadas.

El estudio realizado por Cana (2022) se centra en establecer el predominio del liderazgo en la gestión del acompañamiento. Se utilizó un enfoque cuantitativo donde se aplicaron cuestionarios a una muestra de 132 docentes. Los datos recogidos se analizaron utilizando un programa estadístico. Después de procesar los datos, el autor halló una correlación significativa entre variables estudiadas. Específicamente, se aceptó la hipótesis del estudio; es decir que fortaleciendo el liderazgo se tiene un impacto positivo en la gestión educativa.

Chambilla et al. (2022) establecieron el grado de relación en liderazgo y desempeño docente; aplicó una encuesta a una muestra de 15 docentes, cada uno de los datos recolectados se procesaron estadísticamente. Una vez procesado cada uno de los resultados, se reveló un coeficiente de correlación de 0.8 en liderazgo directivo y desempeño docente, esto indica relación muy fuerte - positiva entre las variables. En conclusión, evidencia que un liderazgo directivo fuerte está positivamente asociado con un mejor desempeño docente. Estos resultados apoyan la idea de que invertir en el desarrollo de capacidades de liderazgo puede ser clave para optimizar la gestión educativa y promover un ambiente propicio para el amaestramiento y la enseñanza.

Cueva (2021), realizó una investigación correlacional – no experimental, donde se definió la influencia del liderazgo en el acompañamiento pedagógico; aplicó una encuesta a 84 docentes de la institución estudiada, permitiendo tener como resultado el 95% de confianza. En conclusión, la buena función y desempeño realizado está influenciada por el 25.1% de liderazgo aplicado; lo cual demuestra que, la aplicación del mismo da buenos resultados en el logro de objetivos, gestión administrativa.

Por su parte Huaynate (2019), logró definir como objetivo principal la relación que puede llegar a tener el liderazgo en el acompañamiento, se efectuó una investigación de tipo correlacional y se hizo uso de un programa estadístico para procesar los datos recolectados en 48 docentes. Se tiene como resultado niveles de correlación altos; en conclusión, el liderazgo directivo está estrechamente relacionado al acompañamiento docente y la planificación institucional. Estos resultados son fundamentales para comprender cómo el liderazgo puede mejorar la calidad educativa y el ambiente escolar en beneficio del aprendizaje de los escolares.

Ramírez (2022), se enfocó en investigar la correlación en liderazgo directivo y toma de decisiones la institución. Realizó una investigación de tipo correlacional, aplicada a 85 docentes. Se tiene como resultado una correlación de 0,79; en conclusión, sí existe una relación significativa en cada una de las decisiones tomadas y el liderazgo; se precisa que ejecuta una mejor asociación permitiendo mejores relaciones. Ello demuestra que la aplicación de liderazgo es lo más oportuno para lograr una gestión administrativa adecuada.

También Ramos (2018), se centró en investigar cómo influye liderazgo directivo en gestión educativa. Su investigación es tipo básica, aplicada a 79 docentes como muestra para la obtención de datos. Se tuvo como resultado un 72,5% de influencia. En conclusión, proporciona evidencia sólida de que el liderazgo directivo tiene una alta influencia en la gestión educativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar y respaldar el desarrollar las habilidades de liderazgo entre los directivos escolares, con el fin de alcanzar una gestión educativa efectiva y transformadora.

Salvador y Sánchez (2018) realizaron un análisis de diferentes estudios ya realizados con anterioridad, enfocado en demostrar la correlación en liderazgo directivo y compromiso organizacional. Realizó una investigación de tipo básica, aplicando el instrumento a 130 docentes de una red educativa. Teniendo como resultado de 0,676 de correlación; en conclusión, proporciona evidencia sólida de que el liderazgo directivo está positivamente afín con el compromiso organizacional en el contexto pedagógico. Estos resultados respaldan la importancia del desarrollo de estrategias, lo que es crucial para una gestión administrativa eficaz y el éxito general en la institución.

Barreto (2020) se centró en investigar cuanto influye el liderazgo directivo en gestión educativa partiendo de doce establecimientos diferentes, utilizando un enfoque cuantitativo correlacional. Se aplicó instrumentos de medición a una muestra de 25 docentes; utilizaron programas como SPSS para procesar sus datos. Se tuvo como resultado una correlación "muy fuerte" en las variables estudiadas. Además, se observó un nivel "fuerte" en planificación y gestión educativa. Esto indica el liderazgo directivo está elocuentemente relacionado con la forma en que se gestiona la educación en estas instituciones. En conclusión, proporciona evidencia significativa de una relación positiva en liderazgo directivo y gestión educativa en establecimientos pedagógicos específicas.

UNESCO (2006) definió al liderazgo como un arte, porque para el autor toda acción humana comienza en el lenguaje que se tiene con otras personas y lo define como una dimensión en lo que la ciencia no está incluida; así mismo es aquello que te conduce a algo específico, con un conductor que sepa llevarte al futuro programado se podrá lograr alcanzar las metas trazadas a futuro sin ningún problema. Además, indica que el liderazgo no se trata de sólo personas, sino de la capacidad de esas personas para comunicar con el lenguaje adecuado cada una de las acciones que deben tomar.

Argos y Ezquerria (2014) definieron el liderazgo como una conducción hacia lo que aún no se tiene de forma natural, pero que es una idea, plan o programación que tiene el ser humano en el cerebro. Y que, para poder ejercer liderazgo, se requiere de al menos un grupo de dos personas, donde una de ellas sea quien tenga la capacidad de ser un líder. Además, indican que el liderazgo se desarrolla de diferentes formas, entre ellos está el liderazgo transformacional.

Weinstein (2009) habló del liderazgo desde el enfoque de aplicación en escuelas, haciendo mención en la importancia que tiene aplicar un liderazgo en ellas, porque permite un ambiente adecuado y un monitoreo más específico de todo lo realizado en las escuelas. Por lo tanto, lo posiciona como un elemento determinante para el éxito y la excelencia en las escuelas. Al destacar su importancia para crear un ambiente propicio y garantizar la calidad educativa, el autor subraya la necesidad imperativa de que las habilidades de liderazgo se desarrollen y fortalezcan en directivos escolares



para promover una educación efectiva y satisfactoria para todos los involucrados en el proceso pedagógico.

Universidad del Istmo (2007) definió al liderazgo como aquella vocación que el ser humano decide ser y hacer, considera que debe ser estimulado y presionado para otorgar lo adecuado. Afirman que, es un poder que el ser humano tiene sobre otros, que es la contribución que un grupo de personas necesita para poder ser guiados para el logro de objetivos. Además, señalan que es un ser auténtico en su interior y exterior, permitiendo que las personas puedan tener esa confianza de tenerlo como aquella persona que pueda guiar.

El liderazgo es aquella alternativa que tiene el ser humano para poner en práctica, mediante la interacción con grupos, aquellas actitudes que les permiten destacar y ser considerado un líder. El liderazgo tiene una estructura basada en estilos, los cuales se definen mediante cada uno de sus comportamientos y modelos de descripción que se aplique; es por ello que las características de los estilos varían, mostrando la relación del líder con el grupo de trabajo (Bass, 1990).

Según los autores, el liderazgo es tan importante dentro de una institución, porque logra una gestión de calidad. Si bien puede haber factores externos que afecten, los factores internos son determinantes para el logro de objetivos, es por ello que se implementan técnicas para mejorar cada día el nivel de calidad de enseñanza otorgada. Desde ahí radica la necesidad e importancia de que las instituciones cuenten con una persona capaz de ejercer liderazgo; para lograr una gestión de calidad que se demuestre en las actitudes para afrontar diversas situaciones (De la Rosa et al., 2021).

Uno de los factores del porque no se logra ejercer liderazgo directivo en instituciones educativas, es la falta de compromiso que la comunidad tiene para lograr cada uno de los objetivos que tiene la institución. El apoyo comunitario es fundamental porque permite llegar a desarrollar adecuadamente cada uno de los planes y eso sólo retarda cada una de las programaciones realizadas (Rosales et al., 2022).

Es de gran importancia que la dirección de una institución educativa sea llevada con liderazgo, que tenga la capacidad de planificar y dirigir adecuadamente las acciones a tomar para lograr el desarrollo administrativo de la institución, permitiendo tener un

control adecuado con una proyección contextualizada hacia el desarrollo; porque ello refleja el logro de objetivos institucionales (Quintas et al., 2017).

Es vital comprender que, el liderazgo se ha convertido en el engranaje de las entidades dedicadas a brindar el servicio estudiantil; debido a que, por medio del mismo, se obtendrá las diferentes estrategias que la institución requiera para lograr metas. La manera de transformar progresivamente una institución es teniendo un buen líder en la dirección, con la capacidad de gestionar todo lo que requiera el logro de la mejora continua en la gestión administrativa (Yaranga et al., 2023).

Lupano y Castro (2006) clasificaron el liderazgo en 4 enfoques diferentes, el primer enfoque es el de rasgos, el segundo es el conductual, tercero es el situacional y, por último, como cuarto enfoque se tiene el transformacional. A continuación, se describirá puntualmente cada enfoque. El primer enfoque a describir es el de mayor antigüedad, este es el de los rasgos, está centrado en definir cada uno de los caracteres del ser humano, lo que permite notar o distinguir a un líder en un grupo de personas; debido a que los rasgos que muestra un líder de grupo, siempre es destacado por las personas que lo rodean. Pero aplicar este tipo de enfoque en el ámbito educativo ha sido complejo, debido a la variedad de rasgos que tienen los diferentes estudiantes; lo cual ha dificultado la identificación de un líder. En el segundo enfoque, que es el conductual, como bien lo dice su nombre, está basado en el análisis de la conducta del ser humano, y es ello lo que lo hace destacar como un líder de grupo, omitiendo el tipo de personalidad que este tiene. Este enfoque clasifica a las conductas de un líder en dos factores, el primer factor es aquel donde las conductas que tiene el líder están netamente dirigidas al éxito de las actividades programadas y el segundo factor es aquel que busca el éxito en la relación líder y seguidor, enfocando cada una de sus conductas hacia ello. Pero este enfoque no se considera adecuado para la educación, debido a la centralización que tiene en las conductas por individuo, no tomando en cuenta las grupales de manera efectiva. Como tercer enfoque, se describe al situacional; en este enfoque se toma en cuenta cada uno de los comportamientos de los individuos, pero no se les indica cómo actuar, sino que sólo se toma en cuenta y apoya los diferentes comportamientos en diferentes situaciones. Por ello tampoco es un enfoque adecuado al ámbito educativo, porque

no se considera adecuado que en las diferentes situaciones que estos afronten, se tenga un solo tipo de comportamiento.

Por último, se tiene el enfoque más actual, y es el transformacional, este nos lleva a una visión más completa de todo, debido a que es una fusión de todos los enfoques; es por ello que, gran parte de investigadores prefieren aplicar este enfoque por el nivel de integración que tiene y es adaptable a todo tipo de estudio (Yukl y Van Fleet, 1992).

El enfoque transformacional se divide en 3 estilos de liderazgo, los cuales se han creído aplicables a un estudio realizado en el ámbito educativo, primero se tiene al liderazgo transformacional, el cual define su estudio en los siguientes factores: carisma, es el método usado por el líder, para lograr tener la confianza de un individuo; inspiración, es el método usado por el líder, para que la visión y misión que se tenga como grupo, sea transmitida y aceptada adecuadamente; estimulación intelectual, es el método usado por el líder, para que los individuos afronten un problema con innovación y no les permita estancarse; y por último se tiene la consideración individual, es el método usado por el líder, para dar una atención personalizada y cada miembro sienta la importancia que se le está otorgando. Ahora, como segundo estilo, está el liderazgo transaccional, el cual define su estudio en los siguientes factores: recompensa contingente, es aquel premio o recompensa que se le otorga a una persona por haber realizado exitosamente lo que se le indicó; y la dirección por excepción, esta se divide en activa y pasiva, es el método usado por el líder, para anticiparse a algún problema (activa) o reaccionar ante algún problema (pasiva); esto permite que un líder pueda corregir de manera adecuada a los individuos, cuando cometen algún error. Como último estilo, se tiene el liderazgo "laissez-faire", mejor definido como ausencia de liderazgo (Bass, 1985).

En el ámbito educativo, muchas veces es complejo lograr tener un liderazgo, por lo mismo que muchas de las actividades son complejas de realizar, o por el nivel de actividad que tiene un director. En la actualidad muchas veces se exige mucho de las instituciones en el ámbito administrativo, olvidando que la mejor manera de mostrar una calidad educativa es contemplando el ámbito pedagógico (Vaillant, 2015).

Marcó et al. (2016) definió a la gestión administrativa, como aquella que se realiza dentro de una organización con la finalidad de desarrollar adecuadamente las labores

coordinadas por un gerente, en las cuales debe haber interacción constante del ambiente que los rodea, para lograr definir adecuadamente cada proceso que tenga estipulado la organización. Así mismo lo definen como aquel arte que requiere la destreza para lograr un trabajo adecuado, haciendo uso de habilidades y conocimientos para planificar, organizar, ejecutar y controlar adecuadamente cada una de sus funciones.

Planificar se define como una guía que te otorga los procedimientos y cada una de las estrategias útiles para lograr objetivos; mediante ella se puede crear y asignar diferentes funciones a cada uno de los colaboradores de una institución. En el sector educativo permite que los niveles de incertidumbre sean reducidos y contribuye al logro de cada uno de los objetivos (Carriazo et al., 2020).

Organizar es aquella decisión que te permite formar o reformar procedimientos para el funcionamiento adecuado de una institución, teniendo la capacidad de interrelacionar elementos y factores para asegurar el buen funcionamiento y seguimiento de los procedimientos. En el ámbito educativo, a los directores les permite ordenar las acciones educativas, previniendo muchos riesgos (Quispe y Tineo, 2023).

Ejecutar consiste en tomar acción de realizar los procedimientos determinados; en el ámbito educativo, el director debe llevar a cabo cada una de las estrategias para los planes que le permitirán lograr cada uno de sus objetivos y así tener una administración eficiente (Pereira, 2024).

Controlar se define como aquel mecanismo que permite la verificación de los procedimientos o tareas asignadas; en el sector educativo es muy importante poder controlar cada uno de los planes existentes, para garantizar la eficiencia de los mismos. La falta de control genera que cada uno de los planes otorgados a una institución sean deficientes, por ello la importancia de poder determinar actividades y así mismo sean verificadas (Chunga et al., 2022).

Ministerio de Cultura y Educación (1999) en Argentina se ha definido que, en el ámbito educativo, la gestión administrativa es aquella práctica que va a permitir tomar decisiones e implementar adecuadamente lo requerido para optimizar cada uno de los recursos y alcanzar metas. El autor indica que la gestión administrativa requiere

planificar muchos factores dentro del ámbito educativo, desde asignar puestos laborales, hasta lograr uniformidad en sus procesos; además, debe manejar un modelo flexible, comprendiendo que la sociedad es cambiante y se requiere ir a la par de su desarrollo, siendo siempre conscientes de que todo debe ser evaluado previamente.

MINEDU (2014) comprende la gestión administrativa como aquel proceso que debe ser dirigido por la persona que lleva el control de una institución; indicando que este proceso tiene diferentes etapas, las cuales le permiten lograr cada uno de sus propósitos. Así mismo indica que, la gestión administrativa en una institución comprende diferentes factores a los de otras organizaciones, debido a que existe el factor de organizar una enseñanza adecuada para los estudiantes; es por ello que todo el proceso de gestión administrativa demanda de un líder que sepa planificar hasta saber llevar el control adecuado de cada uno de los recursos del plantel.

La gestión administrativa se divide en diferentes etapas, teniendo como primera etapa la Planeación, es aquí donde se establecerán objetivos o metas y se realizará cada acción orientado al éxito de cada una de las metas; es por ello que se han considerado los siguientes indicadores: planes (curricular, estratégico y de acción). Como segunda etapa se tiene la organización, en ella se refleja cada uno de los procedimientos escritos que se debe seguir para la obtención de las metas trazadas, mediante el mismo se logrará distribuir cada labor y recursos, además define cada una de las acciones de los involucrados; considerando los siguientes indicadores: proceso pedagógico, gestión en la institución y cultura escolar. La tercera etapa es la ejecución, es en esta etapa donde la decisión de accionar es lo primordial, pero es necesario saber qué medidas tomar y guiar de manera adecuada a cada persona para lograr las metas trazadas por la institución; por ello se consideran los siguientes indicadores: gestión de lo financiero, monitoreo al docente, acompañar y fortalecer el trabajo de los docentes y por último la seguridad y salubridad. Como última etapa se tiene el control, es aquí donde se verifica que cada una de las acciones y actividades realizadas vayan de acuerdo al plan de metas trazadas, para tener el éxito esperado, de esa forma se mantiene a la institución y sus operaciones eficazmente; se tiene como indicadores: seguimiento de aprendizajes, control, cumplimiento de planes y aplicación de protocolos de convivencia (Terry, 1999).

## II. METODOLOGÍA

El presente estudio es de enfoque cuantitativo. Alan y Cortez (2018) definió este tipo de investigación como aquella que tiene por objetivo cuantificar y comprender el problema que existe en una población; en la cual se desarrolla una hipótesis como base. En la misma se relacionan las variables de investigación y es mediante estas que se logró confirmar o refutar cada una de las hipótesis, por último, se expuso el porqué de cada situación en los resultados.

Se definió la investigación de tipo básica - correlacional, Rodríguez y Pérez (2017) indican que es básica, porque se enfoca en expandir el conocimiento general sobre fenómenos sin tener una aplicación práctica inmediata. Por lo tanto, la presente investigación buscó comprender y generar conocimiento sobre los mecanismos y fundamentos del liderazgo en la gestión administrativa. Así mismo Osada y Salvador (2021) indican que es correlacional, porque examina la relación entre dos o más variables para determinar si están asociadas de alguna manera.

La presente investigación ha sido descrita como diseño no experimental; Sousa et al. (2007) indicó que este diseño se aplica a aquellas investigaciones enfocadas en describir la situación actual y asociar todo lo que haya propuesto el investigador. En conclusión, este diseño no alteró ninguna información, ni es cambiada para conveniencia del autor.

Se definen dos variables; primero la variable uno que es el liderazgo, es un arte, porque toda acción humana comienza en el lenguaje que se tiene con otras personas y lo define como una dimensión en lo que la ciencia no está incluida; así mismo es aquello que te conduce a algo específico, donde quizá no es fácil llegar, pero con un conductor que sepa llevarte al futuro programado, se podrá lograr alcanzar los objetivos o metas trazadas a futuro sin ningún problema (UNESCO, 2006). Para determinar el puntaje de la variable uno, se definió tres niveles de valoración como bajo (3 a 5), medio (6 a 10) y alto (11 a 15).

Y la variable dos que es la gestión administrativa, es aquella que se realiza dentro de una organización con la finalidad de desarrollar adecuadamente las labores coordinadas por un gerente, en las cuales debe haber interacción constante del ambiente que los rodea, para definir adecuadamente cada proceso que tenga

estipulado la organización. Así mismo es aquel arte que requiere la destreza para lograr un trabajo adecuado, haciendo uso de habilidades y conocimientos para planificar, dirigir y controlar adecuadamente cada una de sus funciones (Marcó et al., 2016). Para determinar el puntaje de la variable dos, se definió tres niveles de valoración como bajo (3 a 5), medio (6 a 10) y alto (11 a 15).

La población se conformó por 50 docentes de una institución educativa de gestión pública que pertenece a la modalidad de Educación Básica Regular. Se tiene como criterio de inclusión a los docentes del nivel primario y secundario que pertenecen a la EBR; además como criterios de exclusión se definió a los docentes contratados con mínima carga horaria.

La técnica que se aplicó es la encuesta, la cual fue aplicada a docentes de primaria y secundaria de la institución pública de educación básica regular, para lograr definir el nivel de influencia que tiene el liderazgo en la gestión administrativa. Y como instrumento se tuvo el cuestionario.

Como método de análisis de datos, la presente investigación aplicó un análisis no paramétrico; en el cual se analizaron los datos de modo estadístico descriptivo, el cual nos mostró la frecuencia y medidas de tendencia central. Además, el investigador aplicó estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

Para tener un grado de confiabilidad alto se realizó la siguiente baremación:

**Tabla 01**  
*Baremación de Variables.*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Valor</b>	<b>Rango</b>	<b>Ítems</b>
Liderazgo	Bajo	1	(24 – 55)	24
	Medio	2	(56 – 88)	
	Alto	3	(89 – 120)	
Gestión Administrativa	Bajo	1	(28 – 65)	28
	Medio	2	(66 – 102)	
	Alto	3	(103 – 140)	

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

La presente investigación tuvo como aspectos éticos los establecidos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad, donde se recalca fundamentalmente que la investigación debe ser auténtica y verás, haciendo una recolección de información real y verídica, la cual será adquirida de fuentes confiables; con la finalidad de crear nuevos conocimientos e interrogantes que sirvan para próximas investigaciones. Además, define los valores que debe tener el autor para la recolección de datos.



### III. RESULTADOS

Basado en los resultados recolectados del sondeo aplicado a 50 docentes en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024, se llevó a cabo un análisis detallado centrado en los objetivos general y específicos de la investigación. Aquí se describe cómo se estableció la correlación entre liderazgo y gestión administrativa, en línea con el propósito principal del estudio.

#### PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 02**

*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk (S-W).*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
V1 - L	,955	50	,055
V2 - GA	,959	50	,079

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

En la tabla 02 se ha realizado la prueba de normalidad para verificar si las variables Liderazgo y Gestión Administrativa tienen una distribución normal. Si los valores de p obtenidos en la prueba son mayores que el nivel de significancia (0.05), entonces se acepta la hipótesis nula de que los datos provienen de una distribución normal. En este caso, ambos valores son mayores a 0.05, lo que indica que las variables tienen una distribución normal y cumplen con el supuesto para aplicar pruebas paramétricas como la correlación de Pearson.

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 03**

*Correlación de Pearson entre Liderazgo y Gestión administrativa.*

		V1 – L	V2 – GA
V1 – L	CP	1	,472**
	Sig. (bi)		,001
	N	50	50
V2 – GA	CP	,472**	1
	Sig. (bi)	,001	
	N	50	50

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

De la tabla 03 se puede inferir que, el valor  $p$  obtenido es 0.001, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la probabilidad de obtener una correlación tan grande como la observada bajo la suposición de que no hay correlación verdadera es menor al 5%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa. El coeficiente de CP obtenido es 0.472. Este valor indica una correlación directa media entre el liderazgo y la gestión administrativa en la institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024. En términos simples, a medida que el liderazgo en la institución se fortalece, también mejora la gestión administrativa, y viceversa, pero no de manera perfecta. Con base en estos resultados, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación directa media entre el liderazgo y la gestión administrativa en la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz en el año 2024. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para el desarrollo y la implementación de estrategias de liderazgo y gestión que puedan mejorar el funcionamiento global de la institución educativa.

A continuación, de acuerdo a los objetivos específicos de la presente investigación, se logró detallar los resultados en las siguientes tablas.

**Tabla 04**

*Nivel de Liderazgo en la institución educativa pública.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	45	90,0	90,0	90,0
	Alto	5	10,0	10,0	10,0
	<b>Total</b>	50	100,0	100,0	100,0

*Nota.* Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Interpretación:

De la tabla 04 se infiere que, el 90% de los docentes (45) consideran que el director de la institución tiene un nivel de liderazgo medio y el 10% de los docentes (5) opinan que el liderazgo del director es alto. Es decir que, se proporciona una visión clara de cómo los docentes en la institución perciben el nivel de liderazgo del director,

destacando una mayoría que lo califica como medio, con un grupo minoritario que lo considera alto. Estos datos son cruciales para comprender el contexto en el que se desarrolla la gestión administrativa y cómo influye el liderazgo en dicho contexto.

**Tabla 05**

*Nivel de Gestión administrativa en la institución educativa pública.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	18	36,0	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	64,0
	<b>Total</b>	50	100,0	100,0	100,0

*Nota.* Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Interpretación:

De la tabla 05 se infiere que, el 64% de los docentes (32) consideran que la gestión administrativa realizada por el director de la institución es de nivel alto y el 36% de los docentes (18) opinan que la gestión administrativa es de nivel medio. Esto proporciona información valiosa sobre cómo los docentes en la institución perciben la gestión administrativa realizada por el director. La mayoría percibe esta gestión como alta, lo que sugiere una evaluación positiva hacia las habilidades del director en este aspecto específico de su función administrativa. Además, la percepción de una gestión efectiva puede estar relacionada con el tipo de liderazgo que ejerce el director y cómo este afecta la percepción y el desempeño del personal educativo y administrativo.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 06**

*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk (S-W).*

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,955	50	,055
Planeación	,848	50	,051
Organización	,957	50	,067
Ejecución	,941	50	,053
Control	,957	50	,065

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

En la tabla 06 se infiere que, tanto la variable Liderazgo como las dimensiones de la Gestión Administrativa (planeación, organización, ejecución y control) muestran valores de p mayores a 0.05 en la prueba de normalidad, esto indica que se acepta que las variables Liderazgo y las dimensiones de la Gestión Administrativa tienen una distribución normal en la muestra de 50 datos. Dado que las variables han mostrado distribuciones normales según la prueba de S-W, se está en condición de proceder con la correlación de Pearson para explorar la relación entre el Liderazgo y las dimensiones de la Gestión Administrativa en el estudio. Esto permitirá entender cómo el liderazgo influye en aspectos clave de la gestión administrativa dentro de la institución educativa.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 07**

*Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Planeación.*

		Liderazgo	Planeación
Liderazgo	CP	1	,319*
	Sig. (bi)		,024
	N	50	50
Planeación	CP	,319*	1
	Sig. (bi)	,024	
	N	50	50

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

De la tabla 07 se puede inferir que, el valor p obtenido es 0.024, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la probabilidad de obtener una correlación tan grande como la observada bajo la suposición de que no hay correlación verdadera es menor al 5%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la planeación en la institución educativa. El coeficiente de CP obtenido es 0.319. Este valor indica una correlación directa baja entre el liderazgo y la planeación en la institución educativa de José Leonardo Ortiz en el año 2024. En términos simples, a medida que el liderazgo mejora, también lo hace la capacidad de planificación, pero la relación no

es muy fuerte. Con base en estos resultados, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación directa baja entre el liderazgo y la capacidad de planificación en la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz en el año 2024. Este hallazgo proporciona una base para considerar cómo mejorar el liderazgo puede potenciar la capacidad de planificación dentro de la institución.

**Tabla 08**  
*Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Organización.*

		<b>Liderazgo</b>	<b>Organización</b>
<b>Liderazgo</b>	CP	1	,475*
	Sig. (bil)		,000
	N	50	50
<b>Organización</b>	CP	,475*	1
	Sig. (bil)	,000	
	N	50	50

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

De la tabla 08 se puede inferir que, el valor p obtenido es 0.000, lo cual es mucho menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la probabilidad de obtener una correlación tan grande como la observada bajo la suposición de que no hay correlación verdadera es extremadamente baja, prácticamente nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la organización en la institución educativa. El coeficiente de CP obtenido es 0.475. Este valor indica una correlación directa media entre el liderazgo y la organización en la institución educativa de José Leonardo Ortiz en el año 2024. En términos simples, a medida que el liderazgo mejora, también lo hace la organización dentro de la institución. Con base en estos resultados, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación directa media entre el liderazgo y la organización en la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz en el año 2024. Este hallazgo destaca la relevancia de fortalecer las capacidades de liderazgo para mejorar la organización de las actividades y procesos administrativos en la institución.

**Tabla 09***Correlación de Pearson (CP) entre el Liderazgo y Ejecución.*

		Liderazgo	Ejecución
<b>Liderazgo</b>	CP	1	,473*
	Sig. (bi)		,001
	N	50	50
<b>Ejecución</b>	CP	,473*	1
	Sig. (bi)	,001	
	N	50	50

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

Interpretación:

De la tabla 09 se puede inferir que, el valor p obtenido es 0.001, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la probabilidad de obtener una correlación tan grande como la observada bajo la suposición de que no hay correlación verdadera es menor al 0.1%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la ejecución en la institución educativa. El coeficiente de CP obtenido es 0.473. Este valor indica una correlación directa media entre el liderazgo y la ejecución en la institución educativa de José Leonardo Ortiz en el año 2024. En términos simples, a medida que el liderazgo mejora, también lo hace la ejecución de tareas y actividades dentro de la institución. Con base en estos resultados, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación directa media entre el liderazgo y la ejecución en la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz en el año 2024. Este hallazgo destaca la importancia del liderazgo para mejorar la ejecución de las actividades dentro de la institución, contribuyendo así a una gestión más eficaz y eficiente.

**Tabla 10***Correlación entre el Liderazgo y Control.*

		Liderazgo	Control
<b>Liderazgo</b>	CP	1	,278*
	Sig. (bi)		,041
	N	50	50
<b>Control</b>	CP	,278*	1
	Sig. (bi)	,041	
	N	50	50

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos – SPSS.

### Interpretación:

De la tabla 10 se puede inferir que, el valor p obtenido es 0.041, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la probabilidad de obtener una correlación tan grande como la observada bajo la suposición de que no hay correlación verdadera es menor al 5%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el control en la institución educativa. El coeficiente de CP obtenido es 0.278. Este valor indica una correlación directa baja entre el liderazgo y el control en la institución educativa de José Leonardo Ortiz en el año 2024. En términos simples, a medida que el liderazgo mejora, también lo hace el control sobre las actividades y procesos dentro de la institución. Con base en estos resultados, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación directa baja entre el liderazgo y el control en la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz en el año 2024. Este hallazgo señala la importancia de fortalecer las capacidades de liderazgo para mejorar el control sobre las operaciones internas, lo cual puede ser crucial para una gestión administrativa efectiva y eficiente.

#### IV. DISCUSIÓN

Basado en los resultados obtenidos, se ha logrado diagnosticar el nivel de liderazgo en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz; los datos indican que el liderazgo presenta un nivel que ha sido cuantificado y evaluado en función de los criterios utilizados en la investigación. Así mismo, se ha medido el nivel de gestión administrativa en la misma institución, esto implica que se ha evaluado cómo se gestionan los recursos, las actividades administrativas y los procesos dentro de la institución. Y además se ha determinado que existe una correlación entre el liderazgo y las dimensiones de la gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz; esto significa que el liderazgo ejercido en la institución tiene una influencia significativa en cómo se llevan a cabo las funciones administrativas y cómo se manejan los recursos. Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis inicial; esto proporciona una base sólida para entender cómo el liderazgo afecta directamente la manera en que se administra la institución educativa, destacando la importancia de un liderazgo efectivo para una gestión administrativa exitosa.

Los resultados obtenidos de acuerdo al objetivo general en la presente investigación indican que el nivel de liderazgo en el director es medio – alto y la gestión administrativa es medio – alto de igual manera; ello posee relación con lo que sostiene Al-Zoubi et al. (2021), establecieron la correlación entre liderazgo ejercido en las escuelas y motivación de los docentes para desempeñar sus labores; se recopiló información de 445 docentes. Teniendo como resultados que el género y los años de experiencia que tengan los directores no hace diferencia en el nivel de liderazgo que puedan demostrar en las instituciones; pero sí existe una gran diferencia en el liderazgo participativo. En conclusión, sí existe una gran correlación entre ambas variables, logrando el desarrollo de la institución y de sus objetivos, teniendo como resultado una gestión administrativa adecuada. Estando todo ello acorde con lo que en este estudio se encuentra.

Así mismo, los resultados de nuestro objetivo general, están acorde al estudio realizado en Argentina por Romero (2021), que se realizó un análisis en las escuelas, lo cual dio a comprender que todo era por la falta de liderazgo. Por lo tanto, se evaluaron diferentes casos de éxito en instituciones con estándares altos de calidad, donde se determina que la alta dirección actúa con liderazgo en cada una de las



decisiones tomadas para lograr la visión y misión de las escuelas; permitiéndoles otorgar una gestión administrativa que tenga logros justos y de calidad. Aceptando la hipótesis de la correlación que existe entre liderazgo y gestión administrativa.

De los resultados del nivel de influencia que tiene el liderazgo con las dimensiones de la gestión administrativa, siendo un nivel medio; está acorde a lo expuesto por Díaz et al. (2023), realizaron una investigación que se centra en calcular la influencia que tiene el liderazgo en el logro de una buena gestión en la institución en una ciudad del sur del Perú, siendo aplicada en el ámbito de los cambios que generó el COVID-19; se realizó con enfoque cuantitativo – no experimental y tuvo como muestra a 96 docentes a los cuales aplicaron los cuestionarios ya validados. Teniendo como resultado que el director aplicó estrategias y obtuvo mejores resultados en el logro de sus objetivos; siendo sólo el 21,3% los que evidenciaron liderazgo dentro de su institución. En conclusión, existe la gran necesidad de la capacitación constante en liderazgo para los directores de instituciones.

En relación al liderazgo, el presente estudio obtuvo como resultado, que existe un nivel medio – alto y ello permite que el nivel de gestión administrativa también sea de nivel medio alto, estando acorde a lo descrito por Jáuregui et al. (2022) en la investigación en una institución de la selva del Perú, donde su objetivo era encontrar la relación en liderazgo y desempeño de los colaboradores; aplicaron un método cuantitativo a una muestra de 100 docentes, aplicaron estadística para la obtención de los resultados; siendo los siguientes, reportan un valor de prueba chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) de 15.35, el cual es mayor que el valor crítico tabulado ( $\chi^2$ ) de 9.48 para un valor de libertad de 4 y significancia menor a 0.05%. En conclusión, cada uno de los datos obtenidos reflejan que existe una gran correlación entre variables y que, si no se aplicara, se obtendrá malos resultados en el logro de objetivos con los docentes.

En la presente investigación se ha logrado determinar la correlación media – alta que existe en la aplicación del liderazgo para obtener una gestión administrativa adecuada y de la misma forma lo hizo Córdoba et al. (2021), quienes hicieron el análisis de diferentes artículos relacionados al liderazgo en las instituciones educativas, teniendo como objetivo determinar el cómo estaba orientado y el reflejo de cómo actúa en las instituciones. Por tanto, lograron determinar que la aplicación de liderazgo es de vital importancia para lograr una formación de calidad. En conclusión, los autores destacan

el valor que tiene el que un director tenga liderazgo para dirigir una escuela, eso le permitirá tener mayor eficiencia de aprendizaje, desarrollo de habilidades y de calidad educativa, teniendo a un grupo de profesionales capaces de comprometerse y conectarse adecuadamente con las metas trazadas.

De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo general, se deduce que la investigación realizada por Cana (2022) guarda relación con el presente estudio, debido a que, se centra en establecer el predominio del liderazgo en la gestión del acompañamiento. Se utilizó un enfoque cuantitativo donde se aplicaron cuestionarios a una muestra de 132 docentes. Los datos recogidos se analizaron utilizando un programa estadístico. Después de procesar los datos, el autor halló una correlación significativa entre variables estudiadas. Específicamente, se aceptó la hipótesis del estudio; es decir que fortaleciendo el liderazgo se tiene un impacto positivo en la gestión educativa.

Una vez más en relación a los niveles de liderazgo, el presente estudio obtuvo como resultado, que existe un nivel medio – alto y ello permite que el nivel de gestión administrativa también sea de nivel medio alto, estando acorde a lo descrito Chambilla et al. (2022) en la investigación que realizaron, establecieron el grado de relación en liderazgo y desempeño docente; aplicó una encuesta a una muestra de 15 docentes, cada uno de los datos recolectados se procesaron estadísticamente. Una vez procesado cada uno de los resultados, se reveló un coeficiente de correlación de 0.8 en liderazgo directivo y desempeño docente, esto indica relación muy fuerte - positiva entre las variables. En conclusión, evidencia que un liderazgo directivo fuerte está positivamente asociado con un mejor desempeño docente. Estos resultados apoyan la idea de que invertir en el desarrollo de capacidades de liderazgo puede ser clave para optimizar la gestión educativa y promover un ambiente propicio para el amaestramiento y la enseñanza.

Lo misma relación guarda la investigación realizada por Cueva (2021), realizó una investigación correlacional – no experimental, donde se definió la influencia del liderazgo en el acompañamiento pedagógico; aplicó una encuesta a 84 docentes de la institución estudiada, permitiendo tener como resultado el 95% de confianza. En conclusión, la buena función y desempeño realizado está influenciada por el 25.1%

de liderazgo aplicado; lo cual demuestra que, la aplicación del mismo da buenos resultados en el logro de objetivos, gestión administrativa.

En relación al nivel de influencia que tiene el liderazgo con las dimensiones de la gestión administrativa, siendo un nivel medio; ello guarda relación con lo expuesto por Huaynate (2019), quien en su investigación logró definir como objetivo principal la relación que puede llegar a tener el liderazgo en el acompañamiento, se efectuó una investigación de tipo correlacional y se hizo uso de un programa estadístico para procesar los datos recolectados en 48 docentes. Se tiene como resultado niveles de correlación altos; en conclusión, el liderazgo directivo está estrechamente relacionado al acompañamiento docente y la planificación institucional. Estos resultados son fundamentales para comprender cómo el liderazgo puede mejorar la calidad educativa y el ambiente escolar en beneficio del aprendizaje de los escolares.

De acuerdo a los resultados de la correlación media – alta que existe en liderazgo y gestión administrativa, se afirma que Ramírez (2022) realizó una investigación acorde al estudio presente, donde se enfocó en investigar la correlación en liderazgo directivo y toma de decisiones la institución. Realizó una investigación de tipo correlacional, aplicada a 85 docentes. Se tiene como resultado una correlación de 0,79; en conclusión, sí existe una relación significativa en cada una de las decisiones tomadas y el liderazgo; se precisa que ejecuta una mejor asociación permitiendo mejores relaciones. Ello demuestra que la aplicación de liderazgo es lo más oportuno para lograr una gestión administrativa adecuada.

Así mismo se detalla la similitud de los resultados del objetivo general de la presente investigación con la investigación realizada por Ramos (2018), quien se centró en investigar cómo influye liderazgo directivo en gestión educativa. Su investigación es tipo básica, aplicada a 79 docentes como muestra para la obtención de datos. Se tuvo como resultado un 72,5% de influencia. En conclusión, proporciona evidencia sólida de que el liderazgo directivo tiene una alta influencia en la gestión educativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar y respaldar el desarrollar las habilidades de liderazgo entre los directivos escolares, con el fin de alcanzar una gestión educativa efectiva y transformadora. Estando todo ello acorde a lo que la presente investigación afirma.

También, en relación a los resultados obtenidos del nivel de influencia que tiene el liderazgo con las dimensiones de la gestión administrativa, se afirma la similitud que otorga Salvador y Sánchez (2018) en su estudio, donde realizaron un análisis de diferentes estudios ya realizados con anterioridad, enfocado en demostrar la correlación en liderazgo directivo y compromiso organizacional. Realizó una investigación de tipo básica, aplicando el instrumento a 130 docentes de una red educativa. Teniendo como resultado de 0,676 de correlación; en conclusión, proporciona evidencia sólida de que el liderazgo directivo está positivamente afín con el compromiso organizacional en el contexto pedagógico. Estos resultados respaldan la importancia del desarrollo de estrategias, lo que es crucial para una gestión administrativa eficaz y el éxito general en la institución.

Por último, en relación a, los resultados obtenidos del objetivo general, donde se afirma la correlación existente entre liderazgo y gestión administrativa, están acorde a lo expuesto por Barreto (2020), quien se centró en investigar cuanto influye el liderazgo directivo en gestión educativa partiendo de doce establecimientos diferentes, utilizando un enfoque cuantitativo correlacional. Se aplicó instrumentos de medición a una muestra de 25 docentes; utilizaron programas como SPSS para procesar sus datos. Se tuvo como resultado una correlación "muy fuerte" en las variables estudiadas. Además, se observó un nivel "fuerte" en planificación y gestión educativa. Esto indica el liderazgo directivo está elocuentemente relacionado con la forma en que se gestiona la educación en estas instituciones. En conclusión, proporciona evidencia significativa de una relación positiva en liderazgo directivo y gestión educativa en establecimientos pedagógicos específicas.

## V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se determinó la correlación entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Teniendo un alto nivel de confianza y un coeficiente de Correlación de Pearson de que indica que la relación entre las variables es directa y su grado de relación es media.
2. Referente al primer objetivo específico, se expone que, el mayor porcentaje de docentes diagnosticó un nivel de liderazgo medio y un porcentaje menor afirmaron que el director tiene un nivel de liderazgo alto en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.
3. Del segundo objetivo específico, se expone que, más de la mitad del porcentaje de docentes afirman que la gestión administrativa realizada por el director en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024 es de nivel alto y un porcentaje menor sólo lo califican como nivel medio.
4. Y respecto al último objetivo específico, se infiere con un porcentaje alto de confianza que, existe una correlación directa baja entre el Liderazgo y planeación en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. También, existe una correlación directa media entre el Liderazgo y organización en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Así mismo, existe una correlación directa media entre el Liderazgo y ejecución en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Y, además, existe una correlación directa baja entre el Liderazgo y control en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.

## VI. RECOMENDACIONES

Al director, implementar un sistema de evaluaciones a cada uno de los docentes que laboran en las instituciones, con una secuencia trimestral, para lograr tener un reporte más certero del nivel de liderazgo, sus rasgos, conducta, personalidad y comportamiento de los individuos que tienen y además identificar la metodología aplicada, las fallas o carencias que se están teniendo. El lograr un diagnóstico, va a permitir que la intervención al problema existente sea en el momento adecuado (Lupano y Castro, 2006).

Al director promover el estudio de las dimensiones de una adecuada gestión administrativa en cada uno de los colaboradores de la institución, para así lograr un desarrollo adecuado, teniendo como base el que cada uno de ellos puedan integrarse de manera adecuada en el proceso (Terry, 1999).

A los docentes, involucrarse en la gestión administrativa para influir positivamente en el desempeño de su labor y el compromiso de mejora con la institución educativa; esto beneficiará al óptimo funcionamiento de la gestión en la educación (Jáuregui, 2022).

A los docentes, tener la confianza y destreza de poder expresar los ideales y metas que tiene con sus labores dentro de la institución, eso demostrará a la alta dirección lo capaces que son de poder ser un apoyo directo para guiar a todo el grupo de personas que laboran entre sí; de esta manera se logrará formar ambientes adecuados y asegurar una alta calidad educativa (Weinstein, 2009).

A los investigadores, el poder tener como referencia cada uno de los resultados expuestos y tener en cuenta la relación existente en las variables de estudio y sus dimensiones. Debido a que esto le permitirá tener un diagnóstico más actual (Ramos, 2018).

## REFERENCIAS

- Alan, D. & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial de la Universidad Técnica de Machala (UTMACH). <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Al-Zoubi, Z., Maberah, S., Darawsha, N. y Bany, H. (2021). High School Principals' Situational Leadership and Its Relationship with Teachers' Achievement Motivation. *Revista European of contemporary education*. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000739150200016>
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2014). *Liderazgo y Educación*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=542576>
- Barreto, J. (2020). *El liderazgo directivo y la gestión educativa en la Región Lambayeque y su Ugel Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. Repositorio institucional Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11836>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. [https://books.google.com.pe/books/about/Leadership\\_and\\_Performance\\_Beyond\\_Expect.html?id=NCd-QgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect.html?id=NCd-QgAACAAJ&redir_esc=y)
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Third Edition. [https://books.google.com.pe/books?id=KxLizZ3aYmUC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=KxLizZ3aYmUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Bosada, M. (2020). La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación [Mensaje en un blog]. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Cana, R. (2022). *Liderazgo directivo y gestión del acompañamiento pedagógico en docentes de la unidad de gestión educativa local Cusco – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio

institucional Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.  
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7257>

Carriazo, C., Pérez, M. y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana*.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>

Chambilla, B., Mamani, R. y Peralta, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Primaria de Zepita. *Revista EDUCA UMCH*.

<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/199>

Chunga, F., Cuadra, V., Mendoza, T., Saldaña, J. y Heredia, F. (2022). Sistema de control administrativo para la eficiencia en compromisos de desempeño de una Ugel peruana. *Revista Conrado*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000600423&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000600423&script=sci_arttext)

Córdoba, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review. *Revista Conrado*.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300231](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231)

Cueva, J. (2021). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador, 2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional

Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63584>

De la Rosa, F., Menacho, I., Álvarez, M. y Camarena, J. (2021). Effects of the principal's leadership styles in the management of Educational Institutions.

*Revista South Florida Journal of Development*.  
<https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/297>

Díaz, D., Nolazco, F., Menacho, J. y Meleán, R. (2023). Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de una escuela pública de Huancayo, Perú. *Revista Conrado*.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3436>



- Espinoza, C., Pino, H., Medina, W., Challco, N. y Contreras, R. (2022). Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García, Cusco - Perú. *Revista Científica Multidisciplinar*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4028/6120>
- Guzmán, T., Carrión, B. y Osorio, T. (2023). Acompañamiento pedagógico como estrategia educativa. *Revista Científica Multidisciplinar*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4278>
- Huaynate, R. (2019). *Liderazgo directivo y acompañamiento docente en la Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning, Jesús María 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41552/Huaynate\\_TR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41552/Huaynate_TR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L. y Romero, E. (2022). Managerial leadership and teacher performance in regular elementary education. *Revista Horizontes*.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/503>
- Lupano, M. y Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Revista Psicodebate*. <https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>
- Marco, F., Loguzzo, H. y Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
<https://n9.cl/l43k>
- Mejía, D. y Mejía, E. (2021). Assessment and Educational Quality: Advances, Limitations and Current Challenges. *Revista Electrónica Educare*.  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.38>
- Ministerio de Cultura y Educación. (1998). *La Gestión Administrativa*.  
<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007815.pdf>
- MINEDU, Ministerio de Educación. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

- MINEDU, Ministerio de Educación. (2018). Reporte de Evaluación en Cifras de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN CARGOS DIRECTIVOS DE IE, 2018. Educación Básica – Grupos I y II. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras\\_ED-Directivos-IE\\_EB-Grupos-I-y-II-2018\\_final.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_ED-Directivos-IE_EB-Grupos-I-y-II-2018_final.pdf)
- OECD, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *Leadership for 21st Century Learning, Educational Research and Innovation*. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264205406-en>
- ONU, Organización de Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista Médica de Chile*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872021000901383](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383)
- Pereira, L. (2024). Plan de acción escolar: aprende qué es y cómo hacerlo [Mensaje en un blog]. <https://www.sydle.com/es/blog/plan-de-accion-63e27d91a128f13e2e9ac9e7>
- Quintas, H., Goncalves, J. y Valadas, S. (2017). Academic success in schools in the Algarve: when leadership is part of the solution and not of the problem. *Revista Brasileira de Educação*. <https://www.redalyc.org/journal/275/27553035014/html/>
- Quispe, M. y Tieno, L. (2023). ¿Cómo organizar las escuelas para la recuperación eficaz del aprendizaje y transformar la educación en el actual contexto? [Mensaje en un blog]. <https://obepe.org/covid-19/como-organizar-las-escuelas-para-la-recuperacion-eficaz-del-aprendizaje-y-transformar-la-educacion-en-el-actual-contexto/>
- Ramírez, A. (2022). *Liderazgo directivo y toma de decisiones en la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete, distrito de San Jerónimo, provincia de Cusco año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6818>

- 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 Universidad Alas Peruanas. [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6458/1/Liderazgo%20directivo\\_Influencia\\_Gesti%C3%B3n%20educativa\\_I.E.S.T.P%20Catalina%20Buend%C3%ADa%20de%20Pecho.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6458/1/Liderazgo%20directivo_Influencia_Gesti%C3%B3n%20educativa_I.E.S.T.P%20Catalina%20Buend%C3%ADa%20de%20Pecho.pdf)
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. [https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021\\_19\\_1\\_005](https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_1_005)
- Rosales, M., Bullón, O. y Valero, F. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región Latinoamericana. *PURIQ Revista de Investigación Científica*. <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/325>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572018000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011)
- Sousa, V., Driessnack, M. & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Scielo*. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Terry, G. (1999). *Principios de administración* (4° ed.). Editorial Continental. [https://books.google.com.pe/books/about/Principios\\_de\\_administraci%C3%B3n.html?id=LZYzPQAACAAJ](https://books.google.com.pe/books/about/Principios_de_administraci%C3%B3n.html?id=LZYzPQAACAAJ)
- UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, (2006). *Bases de Liderazgo en Educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>
- UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura (23 de setiembre de 2021). Liderazgo de escuelas. [Mensaje en un blog].

<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>

Universidad de Istmo (2007). *Liderazgo*. Guatemala: Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa. <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2021/12/LIDERAZGO.pdf>

Vaillant, D. (2015). Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232403\\_spa/PDF/232403spa.pdf](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232403_spa/PDF/232403spa.pdf). multi

Weinstein, J. (2009). Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la reforma educacional chilena. *Revista Estudios Sociales*. <https://n9.cl/npnd>

Yaranga, L., León, K. y Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/913>

Yukl, G. y Van Fleet, D. (1992). En M. D. Dunnette y L. M. Hough, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1393999>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización y matriz de consistencia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	El liderazgo es un arte, porque toda acción humana comienza en el lenguaje que se tiene con otras personas y lo define como una dimensión en lo que la ciencia no está incluida; así mismo es aquello que te conduce a algo específico, donde quizá no es fácil llegar, pero con un conductor que sepa llevarte al futuro programado, se podrá lograr alcanzar los objetivos o metas trazadas a futuro sin ningún problema UNESCO (2006)	El liderazgo tiene tres estilos, los cuales son: transformacional, transaccional y Laissez faire. Será medido a través del cuestionario que consta de 24 ítems.	Liderazgo transformacional	Carisma	1, 2 y 3	Ordinal
				Inspiración	4, 5 y 6	
				Consideración individual	7, 8 y 9	
				Estimulación intelectual	10, 11 y 12	
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	13, 14 y 15	
				Dirección por excepción (activa)	16, 17 y 18	
				Dirección por excepción (pasiva)	19, 20 y 21	
			Liderazgo Laissez faire	Evasión de responsabilidades y toma de decisiones	22, 23 y 24	
			Gestión administrativa	La gestión administrativa, es aquella que se realiza dentro de una organización con la finalidad de desarrollar adecuadamente las labores coordinadas por un gerente, en las cuales debe haber interacción constante del ambiente que los rodea, para lograr definir adecuadamente cada proceso que tenga estipulado la organización. Así mismo es aquel arte que requiere la destreza para lograr un trabajo adecuado, haciendo uso de habilidades y conocimientos para planificar, dirigir y controlar adecuadamente cada una de sus funciones Marcó, Loguzzo y Fedi (2016)	La gestión administrativa como proceso implica: planeación, organización, ejecución y control. Será medido a través del cuestionario que consta de 28 ítems.	
Plan estratégico estudiantil	3 y 4					
Planes de acción	5 y 6					
Organización	Procesos pedagógicos	7 y 8				
	Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la institución	9 y 10				
	Cultura escolar	11 y 12				
Ejecución	Gestión de recursos financieros	13 y 14				
	Monitoreo del trabajo docente	15 y 16				
	Participación de la comunidad educativa	17 y 18				
	Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula	19 y 20				
	Seguridad y salubridad	21 y 22				
Control	Seguimiento de los aprendizajes	23 y 24				
	Control de actividades y cumplimiento de planes	25 y 26				
	Aplicación de protocolos de convivencia	27 y 28				

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.**

Objetivos de la investigación	Variables	Población y muestra	Enfoque/Nivel (alcance)/Diseño	Técnica/Instrumento
<p><b>Objetivo principal:</b> Determinar la correlación que existe entre liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.</p>	<p><b>Variable uno:</b>  Liderazgo</p> <p><b>Variable dos:</b>  Gestión administrativa</p>	<p><b>Población:</b> 50 docentes de educación primaria y secundaria en la institución educativa emblemáticas José Leonardo Ortiz.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental Correlacional</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Objetivos específicos:</b> Diagnosticar el nivel del liderazgo en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Medir el nivel de la gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024. Determinar la relación del liderazgo con las dimensiones de la gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.</p>				

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO

“Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.”

### Instrucción:

Leer cuidadosamente cada ítem y marque con una “X” en el recuadro de escalas, considerando la valoración que usted crea conveniente; el cuestionario se desarrollará de forma anónima protegiendo el derecho a la identidad de los encuestados. De ante mano se agradece el poder responder de manera breve y consciente el presente cuestionario.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = Ocasionalmente	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	--------------------	------------------	-------------

## LIDERAZGO

N°	Dimensiones	Indicadores	Reactivos/Ítems	Escala de Valoración				
				1	2	3	4	5
1	Liderazgo transformacional	Carisma	El director expresa sus ideas y creencias más significativas.					
2			Como docente siento orgullo de estar bajo el cargo del director.					
3			El director toma en cuenta las consecuencias morales y éticas que tienen sus decisiones.					
4		Inspiración	Mayormente no existe motivación por parte del director, sino que siempre expresa la poca esperanza de lograr las metas de aprendizaje.					
5			El director construye un objetivo compartido y estimulante para nuestro trabajo, ya que toma en cuenta lo que quiere el colegio junto con nuestras necesidades y además nos motiva para el futuro.					
6			El director aumenta la confianza en mí mismo(a).					

7		Consideración individual	El director no aclara las dudas existentes en los docentes al final de una reunión.					
8			El director tiene un trato individual con mi persona y no como integrante del plantel.					
9			El director conoce el nivel de mis capacidades y busca desarrollarlas tomando en cuenta lo que necesito.					
10		Estimulación intelectual	El director busca la forma más adecuada de resolver los problemas existentes.					
11			El director pone especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.					
12			El director no acostumbra a evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
13	Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	El director delega y especifica adecuadamente responsabilidades para el logro de objetivos.					
14			El director brinda su apoyo y motivación para que me esfuerce.					
15			El director reconoce nuestro trabajo y esfuerzo, felicitando nuestros logros.					
16		Dirección por excepción (activa)	El director sólo centra su atención en buscar errores, quejas y fallas en los procesos de enseñanza – aprendizaje.					
17			El director realiza un seguimiento de todos los errores producidos en las sesiones de aprendizaje.					
18			El director los guía adecuadamente para la corrección de errores cometidos en las sesiones de aprendizaje.					
19		Dirección por excepción (pasiva)	El director toma acciones sólo cuando observa un mal funcionamiento.					
20			El director decide tomar acciones ante los problemas frecuentes o graves.					
21			El director hace caso omiso ante un mal funcionamiento.					
22		Liderazgo Laissez faire	Evasión de responsabilidades y toma de decisiones	El director no tiene voluntad de compromiso ante una situación importante.				
23	El director evita tomar decisiones para resolver asuntos urgentes o delicados.							
24	El director generalmente no detecta, ni corrige errores, ni fallas.							



## GESTIÓN ADMINISTRATIVA


1	Planeación	Planificación curricular	La institución educativa tiene espacios de discusión y reflexión para la elaboración, implementación y seguimiento de una planificación curricular colegiada.					
2			La planificación curricular presentada por la institución tiene secuencia y cronología adecuada.					
3		Plan estratégico estudiantil	A principios de año se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.					
4			La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.					
5		Planes de acción	Al inicio del año escolar se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.					
6			La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.					
7	Organización	Procesos pedagógicos	Los docentes se reúnen para reflexionar y elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.					
8			Los docentes no se interesan en el desarrollo del proceso pedagógico.					
9		Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la institución	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.					
10			Todos(as) los(as) docentes contribuyen para informar a tiempo a los padres de familia sobre los avances de sus hijos(as) en cuanto a sus logros de aprendizaje.					
11		Cultura escolar	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.					
12			La dirección promueve la constitución de instancias formales de participación de los estudiantes.					
13	Ejecución	Gestión de recursos financieros	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.					
14			La dirección no especifica muchas de las salidas de los recursos económicos.					

15		Monitoreo del trabajo docente	Realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.						
16			Brinda el apoyo adecuado después de realizar el monitoreo del trabajo docente.						
17		Participación de la comunidad educativa	Existe una instancia formal de participación estudiantil para la toma de decisiones de la institución.						
18			Los padres de familia forman parte en las actividades de la institución establecidas en el plan de trabajo.						
19		Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula	Se realiza un diagnóstico de necesidades e implementan estrategias para el fortalecimiento docente.						
20			Se realiza un diagnóstico, pero no se brinda apoyo, ni se implementan estrategias adecuadas para el desempeño docente.						
21		Seguridad y salubridad	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.						
22			Se hace caso omiso a los problemas de salubridad y/o seguridad de los estudiantes presentados.						
23		Control	Seguimiento de los aprendizajes	Evalúan las acciones realizadas con los estudiantes que presentan dificultades en sus logros de aprendizaje.					
24				La dirección supervisa a los docentes en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.					
25	Control de actividades y cumplimiento de planes		La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.						
26			La dirección vigila la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.						
27	Aplicación de protocolos de convivencia		Supervisan los reportes y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.						
28			Realizan una vigilancia constante para el cumplimiento de los protocolos de convivencia escolar.						

## Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos

### Validación de expertos para Variable 1: Liderazgo

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para Diagnosticar el nivel del liderazgo.
Objetivo del instrumento	...
Nombres y apellidos del experto	Alex Jeyner Mego Saavedra
Documento de identidad	43136612
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	943912122
Firma	
Fecha	29 de mayo del 2024.



#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para Diagnosticar el nivel del liderazgo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de liderazgo a través de 3 dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	27/05/2024



**Ficha de validación de juicio  
de experto**



Nombre del instrumento	LIDERAZGO
Objetivo del instrumento	DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE LIDERAZGO
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS HERRERA CUSMA
Documento de identidad	27414915
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	IE N° 10823 - JOSÉ LEONARDO ORTIZ
Cargo	SUBDIRECTOR - NIVEL PRIMARIA
Número telefónico	976529857
Firma	
Fecha	21 - 05 - 2024

**Validación de expertos para Variable 2: Gestión Administrativa**

**Ficha de validación de juicio  
de experto**



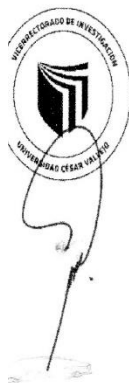
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de la gestión administrativa
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Alex Jeyner Mego Saavedra
Documento de identidad	43136612
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	943912122
Firma	
Fecha	29 de mayo del 2024.

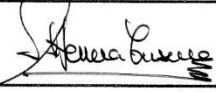
### Ficha de validación de juicio de experto



Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de la gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión administrativa a través de 4 dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	27/05/2024

### Ficha de validación de juicio de experto



Nombre del instrumento	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Objetivo del instrumento	MEDIR EL NIVEL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS HERRERA CUSHA
Documento de identidad	27414915
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	IE N° 10823 - JOSÉ LEONARDO ORTIZ
Cargo	SUB DIRECTOR - NIVEL PRIMARIA
Número telefónico	976529857
Firma	
Fecha	21-05-2024



## Registro SUNEDU de expertos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEGO SAAVEDRA**  
Nombres **ALEX JEYNER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **43136612**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **28/08/2014**  
Resolución/Acta **0955-2014-UCV**  
Diploma **A1673978**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001899180



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 21/05/2024 15:46:36-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**  
Nombres **ROLANDO MARIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16750422**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**  
Diploma **052-086375**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 05/06/2022 19:58:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERRERA CUSMA
Nombres	JUAN CARLOS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27414915

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
Rector	VLADIMIRO DEL CASTILLO NARRO
Secretario General	CESAR AUGUSTO ATENCIA GUERRA
Director De La Escuela	MAXIMO JUAN TUTUY ASPAUZA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	22/08/2013
Resolución/Acta	0787-2013-R-UNE
Diploma	A1396809

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 08 de Noviembre de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000444988

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## Anexo 04: Resultados del análisis de consistencia interna

### V de Aiken Variable 1: Liderazgo

<i>Diseñado por Jose Ventura</i>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	<i>0</i>
<i>max</i>	<i>1</i>
<i>k</i>	<i>1</i>

#### VARIABLE 1: LIDERAZGO

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
Item1	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item2	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item3	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item4	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	0	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item5	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item6	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item7	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	0	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item8	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item9	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item10	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO



## V de Aiken Variable 2: Gestión Administrativa

<i>Diseñado por Jose Ventura</i>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	<i>0</i>
<i>max</i>	<i>1</i>
<i>k</i>	<i>1</i>

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMIN.
----------------------------

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
Item1	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	0	1	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item2	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	0	1	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	0	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item3	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item4	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	0	1	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item5	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item6	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item7	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item8	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	0	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item9	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item10	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	0	1	1	0.67	0.58	0.667	INVALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO





Item24	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item25	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item26	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item27	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
Item28	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

### Baremación dimensiones de variables

#### Variable: Liderazgo

Variable	Categoría	Valor	Rango	Ítems
Liderazgo transformacional	Bajo	1	(12 – 27)	12
	Medio	2	(28 – 44)	
	Alto	3	(45 – 60)	
Liderazgo transaccional	Bajo	1	(09 – 20)	09
	Medio	2	(21 – 33)	
	Alto	3	(34 – 45)	
Liderazgo Laissez Faire	Bajo	1	(03 – 06)	03
	Medio	2	(07 – 11)	
	Alto	3	(12 – 15)	

**Variable: Gestión Administrativa**

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Valor</b>	<b>Rango</b>	<b>Ítems</b>
<b>Planeación</b>	Bajo	1	(06 – 13)	06
	Medio	2	(14 – 22)	
	Alto	3	(23 – 30)	
<b>Organización</b>	Bajo	1	(06 – 13)	06
	Medio	2	(14 – 22)	
	Alto	3	(23 – 30)	
<b>Ejecución</b>	Bajo	1	(10 – 23)	10
	Medio	2	(24 – 36)	
	Alto	3	(37 – 50)	
<b>Control</b>	Bajo	1	(06 – 13)	06
	Medio	2	(14 – 22)	
	Alto	3	(23 – 30)	

**Matriz de Confiabilidad Alfa de Cronbach**  
**Alfa de Cronbach Variable 1: Liderazgo**

ANALISIS DE CONFIABILIDAD - VARIABLE 1: LIDERAZGO																									
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH																									
N° Ítems	24																								
SUJETO	ITEMS																							Suma de ítems	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23		I24
S1	4	3	4	2	4	4	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	1	1	4	4	83	
S2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	4	2	5	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	78
S3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	65
S4	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	59
S5	4	5	5	3	5	4	1	2	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	1	5	1	2	3	1	83
S6	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	2	72
S7	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	71
S8	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	93
S9	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	69
S10	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	71
S11	2	5	2	3	3	2	2	5	2	5	3	2	2	1	2	5	1	2	3	3	5	5	4	4	73
S12	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	67
S13	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	61
S14	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	75
S15	5	4	5	2	4	4	1	3	3	5	5	2	5	3	5	2	4	3	2	4	2	2	2	2	79
S16	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	77
S17	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
S18	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	57
S19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
S20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	2	3	2	3	85
S21	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	75
S22	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
S23	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	2	2	2	2	70
S24	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	4	1	1	72
S25	5	4	5	2	5	5	1	4	4	5	5	3	5	5	5	1	4	4	1	4	1	2	1	3	84
S26	5	5	4	2	4	4	2	2	4	5	4	2	5	5	5	1	4	4	3	5	2	1	2	1	81
S27	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	4	3	3	2	3	63
S28	5	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	3	5	3	1	1	2	91
S29	3	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	4	4	67
S30	5	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	79
Varianza	1.0456	1.02	1.08	0.51	0.98	1.01	0.62	0.8	0.96	1.34	1.05	0.98	1.17	1.23	1.107	0.93	1.43	1.23	0.9	0.973	0.85	0.84	0.76	0.92	
St^2	23.73																								
St^2	137.10																								
Alfa: α	0.863																								

K: Número de ítems  
St^2 : Suma de varianza de los ítems  
St^2: Varianza de la suma de los ítems  
α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## Alfa de Cronbach Variable 2: Gestión Administrativa

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH																													
N° ítems	28																												
SUJETO	ÍTEMS																											Suma de ítems	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27		I28
S1	4	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
S2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	2	4	4	3	5	4	2	4	2	4	3	4	5	3	3	104
S3	1	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	5	4	5	92
S4	1	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	79
S5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	123
S6	4	4	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	99
S7	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	97
S8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	108
S9	2	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	97
S10	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	5	2	3	100
S11	1	1	1	5	5	4	5	1	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	97
S12	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	5	4	4	97
S13	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	4	2	2	79
S14	2	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	90
S15	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	118
S16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	107
S17	1	5	3	1	1	3	3	1	5	5	5	5	1	1	5	3	5	5	2	3	1	1	5	1	1	5	1	1	79
S18	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	69
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
S20	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	123
S21	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	118
S22	3	3	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	107
S23	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	97
S24	3	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	1	3	5	4	4	4	2	5	1	4	4	4	4	4	5	104
S25	5	3	5	5	2	4	4	1	4	3	5	4	4	1	4	5	2	4	4	2	4	1	3	4	4	5	5	5	102
S26	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	112
S27	2	4	5	4	2	4	3	2	4	3	3	3	1	2	3	2	5	4	2	3	4	3	4	1	2	4	3	1	83
S28	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	124
S29	1	4	1	1	1	1	1	1	4	5	1	3	2	2	2	1	2	3	1	5	3	3	4	1	1	5	4	2	65
S30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
Varianza	1.5822	0.87	1.61	1.3	1.49	1.06	0.89	1.21	0.73	0.66	1.06	0.65	1.16	1.05	1.032	1.31	1.25	0.89	1.11	1.072	0.91	1.18	1.14	1.65	1.31	0.61	1.23	1.52	
Si^2	31.52																												
St^2	229.71																												
Alfa: α	0.895																												

K: Número de ítems  
 Si^2 : Suma de varianza de los ítems  
 St^2: Varianza de la suma de los ítems  
 α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2024

Siendo las 10:00 horas del 04/08/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024", presentado por el autor HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA egresado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
DANISSA PAOLA HERRERA CASTAÑEDA	(17)Magna Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:  
LREGALADOO el 04 Ago 2024 10:52:49

OSCAR LOPEZ REGALADO  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por: MORTEGAC  
el 04 Ago 2024 10:52:02

MONICA YSABEL ORTEGA CABREJOS  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el  
04 Ago 2024 10:53:56

JANNET ALICIA SIALER ALARCÓN  
**VOCAL(ASESOR)**

Código documento Trilce: TRI - 0834176

\* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA identificado con N° de Documento N° 44749235 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Liderazgo y gestión administrativa en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 07 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
HERRERA CASTAÑEDA DANISSA PAOLA <b>DNI:</b> 44749235 <b>ORCID:</b> 0009-0005-1220-7177	Firmado electrónicamente por: DHERRERACAS el 07-08-2024 17:42:02

Código documento Trilce: INV - 1688318