

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



El título debe ser igual al Acta de Sustentación, usar las mayúsculas solo al inicio de la frase y/o cuando se trata de nombres propios, los títulos no van entrecomillados o con punto al final, no alterar tamaño y tipo de fuente

Tesis presentada por:

Apellidos, Nombres como figura en DNI

Apellidos, Nombres como figura en DNI

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Educación, especialidad:  
(Colocar según la denominación aprobada por SUNEDU)

Asesor:

Dr. Apellidos, Nombres Completos

Arequipa – Perú  
(colocar el año en que sustento)

## DEDICATORIA

## AGRADECIMIENTOS

## **RESUMEN**

El resumen de la investigación realizada debe contener de forma concisa: El objetivo de la investigación, la metodología seguida, los resultados a los que se llegaron y la conclusión que responda a los objetivos.

**Palabras clave:**

## **ABSTRACT**

Redactado en inglés técnico.

**Keywords:**

## **INTRODUCCIÓN**

Presentación de la investigación y cada uno de los capítulos que contiene la investigación.

## Índice

I.	Planteamiento del Problema .....	9
1.1.	Descripción del problema .....	9
1.2.	Formulación del problema .....	9
1.3.	Objetivos de la investigación .....	10
1.3.1.	Objetivo General de la Investigación .....	10
1.3.2.	Objetivos específicos.....	10
1.4.	Justificación de la investigación.....	10
1.4.1.	Conveniencia .....	10
1.4.2.	Relevancia social.....	10
1.4.3.	Implicaciones prácticas .....	11
1.4.4.	Utilidad metodológica .....	11
1.5.	Viabilidad y factibilidad .....	11
1.6.	Evaluación de las Deficiencias en el Conocimiento del Problema .....	12
1.7.	Hipótesis General y Específicas. ....	12
1.7.1.	Hipótesis General.....	12
1.7.2.	Hipótesis específicas .....	12
II.	Marco referencial.....	13
2.1.	Marco conceptual .....	13
2.1.1.	Liderazgo .....	13
2.2.	Marco teórico .....	14
2.2.1.	Antecedentes locales (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años).....	14
2.2.2.	Antecedentes nacionales (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años).....	14
2.2.3.	Antecedentes internacionales (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años) .....	15
2.3.	Marco contextual .....	15
2.4.	Marco Normativo .....	16
III.	Métodos y materiales.....	17
3.1.	Enfoque, Nivel y Tipo de investigación .....	17
3.2.	Diseño de la investigación .....	17
3.3.	Población y muestra de estudio .....	17
3.4.	Definición y operacionalización de variables, matriz de consistencia y/o categorías. ....	18
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	18

3.6. Técnicas de análisis de datos.....	19
3.7. Procedimiento para la recolección de datos .....	19
IV. Resultados y análisis de los datos.....	20
Referencias .....	21
Anexos.....	22

**Índice de tablas**

**Índice de figuras**



## **I. Planteamiento del Problema**

### **1.1. Descripción del problema**

describir el problema de una investigación implica contextualizar, justificar y definir claramente el tema de estudio, sus antecedentes, las preguntas de investigación y los límites del estudio. Esto proporciona una base sólida para el desarrollo de la investigación y ayuda a orientar los esfuerzos hacia la obtención de resultados significativos y relevantes. Puede ir acompañado de sustento en base a fuentes.

### **1.2. Formulación del problema**

En base a la problemática antes descrita, se plantea las siguientes interrogantes:

#### **Pregunta General.**

¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?

#### **• Preguntas específicas.**

- ¿En qué medida el liderazgo técnico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?
- ¿Cómo el liderazgo humanista se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?
- ¿En qué medida el liderazgo simbólico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General de la Investigación**

Evaluar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida el liderazgo técnico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.
- Conocer cómo el liderazgo humanista se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.
- Establecer en qué medida el liderazgo simbólico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Se recomienda justificar la investigación desde las siguientes áreas.

#### **1.4.1. Conveniencia**

La conveniencia de realizar la presente investigación radica en comprender la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024. Esto podría proporcionar información valiosa sobre cómo estos factores afectan el funcionamiento y la eficacia de la Institución, lo que a su vez podría ayudar a mejorar las prácticas de liderazgo y gestión para promover un mejor rendimiento institucional y mejores resultados educativos.

Pues bien, para el caso de la Región Arequipa, el proceso de Licenciamiento iniciaría el segundo semestre del 2024 y culminaría el segundo semestre del 2026, tal como es de verse en la parte de nuestra justificación. Para el proceso de evaluación, se tendrá en cuenta, lo que rige la Resolución Viceministerial N°103-2022-MINEDU, que fue publicada el 18 de agosto del 2022.

#### **1.4.2. Relevancia social**

La presente investigación es relevante porque aborda una temática clave en el ámbito educativo: la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024. Comprender esta relación puede ofrecer indicadores valiosos sobre cómo mejorar la eficacia y el funcionamiento de la Institución, lo que a su vez puede contribuir a la calidad de la educación impartida y al logro de los objetivos institucionales. Además, puede proporcionar a futuras investigaciones información útil para la formulación de políticas y la toma de decisiones en el sector educativo.

### **1.4.3. Implicaciones prácticas**

las implicaciones prácticas de una investigación son las formas en que los resultados del estudio pueden tener un impacto significativo y beneficioso en la sociedad, la industria, el gobierno y otros ámbitos de la vida cotidiana. Estas implicaciones son importantes para demostrar la relevancia y la utilidad de la investigación en el mundo real.

### **1.4.4. Utilidad metodológica**

La utilidad metodológica se refiere a la eficacia y aplicabilidad de un enfoque o método específico en el contexto de una investigación o estudio. En términos más simples, se trata de evaluar cómo útil y efectivo es un método particular para alcanzar los objetivos de investigación y obtener resultados significativos. La utilidad metodológica implica considerar si el método elegido es apropiado para responder a las preguntas de investigación planteadas, si puede generar datos válidos y confiables, y si es factible en términos de recursos disponibles, tiempo y habilidades del investigador.

### **1.5. Viabilidad y factibilidad**

La viabilidad y factibilidad de una investigación se refieren a la capacidad del estudio para llevarse a cabo con éxito y obtener resultados significativos dentro de los recursos disponibles y el marco de tiempo establecido. Para explicar la viabilidad y factibilidad de una investigación, se pueden considerar los siguientes aspectos:

**Recursos disponibles:** Evaluar los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación, como financiamiento, equipo, instalaciones, acceso a datos, material bibliográfico y personal. Es importante determinar si los recursos disponibles son suficientes para llevar a cabo el estudio de manera efectiva.

**Experiencia y habilidades:** Analizar si el equipo de investigación cuenta con la experiencia y habilidades necesarias para llevar a cabo el estudio. Esto incluye conocimientos en el área de estudio, habilidades metodológicas, capacidad para analizar datos y experiencia previa en investigaciones similares.

**Marco temporal:** Evaluar si el tiempo disponible es adecuado para completar todas las etapas de la investigación, desde la planificación y recolección de datos hasta el análisis y redacción del informe final. Es importante establecer un cronograma realista que tome en cuenta posibles contratiempos y retrasos.

**Acceso a datos y participantes:** Determinar si es factible obtener acceso a los datos necesarios para la investigación, ya sea a través de fuentes primarias o secundarias. Asimismo, evaluar la disponibilidad y disposición de los participantes para colaborar en el estudio, en caso de que se requiera su participación.

**Aspectos éticos y legales:** Considerar si la investigación cumple con los estándares éticos y legales establecidos, especialmente en lo que respecta a la protección de la privacidad de los participantes, el consentimiento informado y la manipulación de datos sensibles.

### **1.6. Evaluación de las Deficiencias en el Conocimiento del Problema**

La "Evaluación de las Deficiencias en el Conocimiento del Problema" en una investigación se refiere al proceso de identificar y analizar las limitaciones, lagunas o áreas insuficientemente comprendidas en el conocimiento existente sobre el problema que se pretende investigar. Esta evaluación es una etapa crucial en la planificación de la investigación, ya que proporciona una base sólida para justificar la necesidad y relevancia del estudio.

Al evaluar las deficiencias en el conocimiento del problema, los investigadores revisan la literatura existente, estudios previos, teorías relevantes y evidencia empírica para identificar aspectos no abordados o áreas donde la comprensión es incompleta. Esto puede incluir la falta de estudios en una determinada población, enfoques metodológicos limitados, contradicciones en los hallazgos, falta de consenso en teorías o modelos explicativos, entre otros aspectos.

Una vez identificadas las deficiencias en el conocimiento del problema, los investigadores pueden establecer los objetivos y preguntas de investigación de manera más precisa y fundamentada. Esto les permite diseñar un estudio que aborde las lagunas identificadas y contribuya al avance del conocimiento en el campo.

### **1.7. Hipótesis General y Específicas.**

#### **1.7.1. Hipótesis General**

El liderazgo directivo se relaciona directamente con la Gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

#### **1.7.2. Hipótesis específicas**

- El liderazgo técnico se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.
- El liderazgo humanista se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.
- El liderazgo simbólico se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

## **II. Marco referencial**

### **2.1. Marco conceptual**

#### **2.1.1. Liderazgo**

Para este punto es recomendable realizar el mapeo de temas y subtemas o desarrollar la metodología del índice vertebrado de acuerdo a sus variables de investigación y las dimensiones que abarca cada dimensión.

Todo en base a citas y referencias en normativa APA 7, por ejemplo:

Según la investigación desarrollada por Chiavenato (1999), afirma que el “Liderazgo es un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales”. El liderazgo se la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo (Ginebra, et al. 2024, pp. 85).

Para Kreitner y Kinichi (1997), manifiesta: (texto de más de 40 palabras con sangría en bloque) que el liderazgo se considera como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada es realizada por medio de una constelación de relaciones ente el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. el liderazgo se la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Antecedentes locales** (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años)

De acuerdo con el estudio realizado por Torres (2020), en su tesis titulado «Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa “Eduardo López de Romaña” del distrito de Mariano Melgar en el 2018», la investigación tiene como propósito establecer con claridad cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. antes citada. La investigación es de tipo descriptivo y diseño correlacional. Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta y la observación y los instrumentos fueron la ficha de observación y el cuestionario. La población estuvo compuesta por dos personal directivo y cuarenta docentes. Una de las conclusiones que revela la autora, es que el grado de relación entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución al tratarse de dos variables cuantitativas, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson 0.606 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, indica una correlación positiva media entre el estilo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Eduardo López de Romaña, del distrito de Mariano Melgar.

Ahora bien, de esta investigación podemos destacar que el clima laboral también es un aspecto importante para una convivencia armoniosa entre la comunidad educativa. Asimismo, coincidimos en que el director debe ser capaz de organizar, motivar, movilizar a las organizaciones de la sociedad civil hacia el logro de la calidad educativa.

### **2.2.2. Antecedentes nacionales** (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años)

Según el estudio realizado por Peralta et al., (2023), titulado «Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria», la investigación tiene por finalidad destacar la evidencia disponible sobre la gestión administrativa en unidades de gestión educativa. Como metodología se realizó una revisión de artículos de la literatura científica. Se tomaron en cuenta artículos cuyo contexto eran de países latinoamericanos, de lo cual el 20% de los artículos seleccionados fueron investigaciones realizadas en Costa Rica, el 20% en Colombia, el 10% en Ecuador y el 50% en Perú. Su estudio concluye en que una buena gestión administrativa ayuda a liderar comunicar y hacer pleno uso de los recursos humanos para lograr una educación de calidad y satisfacción laboral entre el personal docente. De igual manera, se espera que este artículo contribuya en investigaciones futuras. Asimismo, recomienda que se continúe con la investigación de esta temática, ya que puede contribuir a las personas directivas a tener un perfil adecuado que le permita desenvolverse en su Institución y que esta impacte

positivamente en el estudiantado y personal docente. Finalmente, desde el punto de vista práctico, recomienda realizar un estudio sobre las cualidades que poseen las personas directivas de instituciones de educación básica y destacar la importancia del desarrollo de cualidades como el liderazgo en la gestión.

### **2.2.3. Antecedentes internacionales** (citar mínimo 10 artículos científicos de SCOPUS, Web of Science de los últimos 5 años)

Según el estudio realizado por Blas-Rivera et al. (2023), titulado «El Liderazgo Directivo en un Instituto Tecnológico en México desde la Perspectiva de sus Autores», afirma que el objetivo principal de la investigación fue determinar la importancia de los puestos directivos en instituciones de educación superior a partir del ejercicio del liderazgo mediante las dimensiones de gestión institucional, trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos y motivación en un Instituto Tecnológico en México desde la percepción del personal docente, administrativo y estudiantes. El tipo de estudio fue una metodología cuantitativa de alcance descriptivo, con diseño transversal. El instrumento que se utilizó para obtener la información fue un cuestionario basado en una escala Likert con cinco grados: muy mala (MM), mala (M), regular (R), buena (B), y excelente (Ex). Una vez que el instrumento se diseñó en su versión inicial, para verificar la validez de contenido, se empleó la técnica de juicio de expertos. Se utilizó una muestra probabilística con base en las condiciones de una probabilidad de éxito de 0.5 ( $p$ ) y un nivel de confianza de 95%. Para la recolección de datos, procedieron a organizarla mediante el Programa SPSS versión 25. Se obtuvo como resultado que los actores principales reconocen la gestión y liderazgo como bueno, mientras que para las dimensiones de Trabajo en equipo, comunicación y resolución de conflictos implicaron una valoración diferente por parte de docentes, administrativos y estudiantes. Además, coinciden en identificar a la motivación del directivo como mala. Finalmente se concluye que se requiere un mayor involucramiento por parte del directivo con la comunidad educativa través de estrategias orientadas hacia el establecimiento de redes de apoyo y talleres que permitan una formación continua que mejore la organización educativa para el logro de los objetivos institucionales.

### **2.3. Marco contextual**

El "marco contextual" de una investigación se refiere al conjunto de factores, circunstancias y condiciones que rodean y contextualizan el problema de investigación. Este marco proporciona un contexto más amplio y comprensivo para entender el problema, incluyendo aspectos históricos, culturales, sociales, políticos, económicos y ambientales que pueden influir en el fenómeno estudiado.

En el marco contextual, los investigadores examinan cómo el problema en cuestión está influenciado por el entorno en el que se desarrolla. Esto implica considerar factores como el contexto histórico en el que surge el problema, las condiciones sociales y culturales que lo rodean, las políticas y regulaciones pertinentes, así como cualquier otro aspecto relevante que pueda afectar su comprensión y abordaje.

#### **2.4. Marco Normativo**

El "marco normativo" de una investigación se refiere al conjunto de leyes, regulaciones, normativas, políticas y estándares que son relevantes para el tema de estudio. Este marco proporciona un contexto legal y ético dentro del cual se lleva a cabo la investigación, estableciendo las pautas y límites que los investigadores deben seguir en su trabajo.

El marco normativo abarca diversas áreas, como la ética de la investigación, los derechos humanos, la protección de datos, la propiedad intelectual, la seguridad y salud ocupacional, entre otras. Estas normativas pueden variar según el país, la institución y el campo de estudio, y es responsabilidad del investigador asegurarse de cumplir con todas las regulaciones aplicables.



### **III. Metodología**

#### **3.1. Enfoque, Nivel y Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, el cual parte de una idea de la que derivan objetivos y preguntas de investigación, luego se revisa la literatura y se construye un marco teórico; de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas, se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El tipo de estudio de la presente investigación es no experimental, debido a que esta se realizará sin manipular las variables.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es transaccional y correlacional, ya que se busca describir relaciones entre dos o más categorías y los datos son recolectados en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista 2014). En este sentido se buscará medir la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa.

#### **3.3. Población y muestra de estudio**

- Definir la población que se van a estudiar, lo que se va a excluir y fijar límites.
- Identificar el marco muestral, listas de los elementos de la población a tomar la muestra.
- Elegir el procedimiento para tomar la muestra.
- Determinar el tamaño del muestreo (cálculo)

- Seleccionar y elegir los elementos por estudiar.

### 3.4. Definición y operacionalización de variables, matriz de consistencia y/o categorías

X = Variable 1: Liderazgo Directivo

Y = Variable 2: Gestión Administrativa

r = Correlación

Tabla1. Operacionalización de la variable X: Liderazgo Directivo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítem
Liderazgo Directivo	Fare y Lasheras (2002, p.12) refieren que es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión.	Liderazgo técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación.</li> <li>▪ Coordinación.</li> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> </ul>	Escala Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.	1,2,3,4,5,6,7 y 8
		Liderazgo humanista	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación.</li> <li>▪ Relaciones interpersonales.</li> <li>▪ Habilidades Blandas.</li> </ul>		9,10,11,12,13, 14 y 15
		Liderazgo simbólico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prepotente.</li> <li>▪ Poca confianza.</li> <li>▪ Ausencia de apoyo.</li> </ul>		16,17,18,19,20 y 21

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y: Gestión administrativa

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítem
<b>Gestión administrativa</b>	Raffino María (2020), menciona que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima laboral.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> <li>▪ Logro de objetivos.</li> </ul>	Escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.	22,23,24,25,26 y 27
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Gestión del tiempo.</li> <li>▪ Supervisión.</li> </ul>		28,29,30,31 y 32
		Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escucha activa.</li> <li>▪ Comunicación.</li> </ul>		33,34,35 y 36
		Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación.</li> <li>▪ Monitoreo.</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones.</li> </ul>		37,38,39,40,41 y 42

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el presente estudio, se pretende aplicar la técnica de la encuesta y como instrumento los cuestionarios para establecer el grado de correlación entre las variables de Liderazgo

Directivo y Gestión administrativa, los ítems de los cuestionarios serán bajo la escala de tipo Likert. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra.

### **3.6. Técnicas de análisis de datos**

### **3.7. Procedimiento para la recolección de datos**

## **IV. Resultados y análisis de los datos**

### **4.1. Análisis de los resultados**

Presenta los hallazgos de la investigación de manera clara y organizada, utilizando tablas, gráficos u otros medios apropiados para visualizar los datos recopilados. Se interpreta y analiza los resultados obtenidos en relación con los objetivos de la investigación.

### **4.2. Discusión de los resultados**

Se compara los resultados de la investigación con los hallazgos de otros estudios y se discute las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados.

#### **Recomendaciones y perspectivas futuras**

#### **Conclusiones**

Se responde directamente al objetivo general de investigación, se resume los hallazgos clave de la investigación, se responde a las preguntas de investigación o valida la hipótesis planteada, y proporciona recomendaciones para investigaciones futuras.

## Referencias

En normativa APA 7. Según el siguiente ejemplo

Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience. *Páginas de Educación*, 19-41. Obtenido de <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL</b> ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿En qué medida el liderazgo técnico se relaciona con la Gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?</p> <p>b) ¿Cómo el liderazgo humanista se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?</p> <p>c) ¿En qué medida el liderazgo simbólico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</li> </ul> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Determinar en qué medida el liderazgo técnico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p> <p>b) Conocer cómo el liderazgo humanista se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p> <p>c) Establecer en qué medida el liderazgo simbólico se relaciona con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</li> </ul> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) El liderazgo técnico se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p> <p>b) El liderazgo humanista se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p> <p>c) El liderazgo simbólico se relaciona directamente con la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.</p>	<p>Variable uno X: Liderazgo Directivo</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liderazgo Técnico.</li> <li>2. Liderazgo Humanista.</li> <li>3. Liderazgo Simbólico.</li> </ol> <p>Variable dos Y: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación.</li> <li>2. Organización.</li> <li>3. Coordinación.</li> <li>4. Control</li> </ol>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Transaccional y correlacional.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Estará compuesta por toda la población, que son un total de 54 personas, entre personal jerárquico, docentes, coordinadores, asistentes de taller y administrativos.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario N°1

El presente cuestionario, tiene como finalidad recoger la opinión del personal jerárquico, coordinadores, personal docente, administrativo y asistentes de taller, sobre el tipo de liderazgo que ejerce el director general de un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

#### Instrucciones:

Se deja en claro que la información consignada es totalmente anónima. Lea las siguientes afirmaciones, y luego elija una sola opción y marque con sinceridad con un aspa (X), donde:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Liderazgo técnico</b>					
	Indicador -Participación					
1	El director socializa estrategias para cada uno de los integrantes que forman parte de la comunidad educativa.					
2	El director suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.					
	Indicador-Coordinación					
3	El director aclara y especifica las responsabilidades de cada uno de los integrantes, para lograr los objetivos propuestos.					
4	El director sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
5	El director trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares establecidos.					
	Indicador-Trabajo en equipo					
6	El director trabaja con su equipo de forma satisfactoria.					
7	El director utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios.					
8	El director logra contar con su equipo cada vez que hay trabajo extra.					
	<b>Dimensión: Liderazgo humanista</b>					
	Indicador-Motivación					
9	El director motiva a su equipo a hacer más de lo que se espera de ellos.					
10	El director dedica tiempo a enseñar y orientar.					
11	El director construye una visión motivante del futuro.					
	Indicador-Relaciones Interpersonales					
12	El director expresa satisfacción cuando se cumple con lo esperado.					
13	El director tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					

	Indicador-Habilidades Blandas					
14	El director aumenta la confianza de los integrantes de la comunidad educativa.					
15	El director estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.					
	<b>Dimensión: Liderazgo Simbólico</b>					
	Indicador-Prepotente					
16	El director impone las reglas que se tienen que ejecutar en la Institución.					
17	El director cree que los problemas se resuelven solos, sin ayuda de los demás.					
	Indicador-Confianza					
18	El director brinda confianza a su equipo de trabajo dentro y fuera de la Institución.					
19	El director logra que su equipo lo escuche con atención.					
	Indicador-Ausencia de apoyo					
20	El director demuestra ausencia de apoyo durante su jornada laboral.					
21	El director coordina con el personal jerárquico cuando se lo requiere.					

***Muchas gracias por tu colaboración.***



## Cuestionario N° 2

El presente cuestionario, tiene como finalidad recoger la opinión del personal jerárquico, coordinadores, personal docente, administrativo y asistentes de taller, sobre cómo se está llevando a cabo la gestión administrativa en un Instituto de Educación Superior de Mollendo-Arequipa, 2024.

### Instrucciones:

Se deja en claro que es anónima. Lea las siguientes afirmaciones, y luego elija una sola opción y marque con sinceridad con un aspa (X), donde:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Planificación</b>					
	Indicador-Clima laboral					
22	La gestión administrativa, propicia un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas de otras.					
23	La gestión administrativa reconoce el esfuerzo de sus colaboradores.					
	Indicador-Toma de decisiones					
24	La gestión administrativa, generalmente prefiere no tomar decisiones.					
25	La gestión administrativa, brinda una oportuna orientación del servicio de atención a los usuarios					
	Indicador-Logro de objetivos					
26	La gestión administrativa, muestra los beneficios que se lograrán al alcanzar las metas institucionales.					
27	La gestión administrativa obtiene resultados óptimos.					
	<b>Dimensión: Organización</b>					
	Indicador-Capacitación					
28	La gestión administrativa, concede facilidades para que los docentes asistan a cursos.					
29	La gestión administrativa responde a estructuras y procesos administrativos.					
	Indicador – Gestión del tiempo					
30	La gestión administrativa establece oportunamente cronogramas de actividades.					
	Indicador-Supervisión					
31	La gestión administrativa, no supervisa el trabajo, salvo que surja un problema grave.					
32	La gestión administrativa, tiende a no corregir faltas ni errores.					
	<b>Dimensión: Coordinación</b>					
	Indicador-Escucha activa					
33	La gestión administrativa se reúne con los docentes para comentar alguna situación problemática.					
34	La gestión administrativa se reúne con el personal administrativo para mejoras de procedimientos.					

	Indicador-Comunicación					
35	La gestión administrativa mantiene una buena comunicación con la plana docente.					
36	La gestión administrativa se comunica de forma coherente con el personal administrativo					
	<b>Dimensión: Control</b>					
	Indicador-Evaluación					
37	Los procedimientos administrativos están estandarizados.					
38	La Institución realiza mejoras en los procedimientos.					
	Indicador-Monitoreo					
39	La gestión administrativa cuenta con un plan de supervisión y monitoreo.					
40	La gestión administrativa realiza el monitoreo al personal que tiene a su cargo en las labores encomendadas.					
	Indicador-Cumplimiento de funciones					
41	En la institución hay una adecuada conducción del servicio de atención a los usuarios.					
42	EL personal directivo cumple responsablemente sus funciones.					

***Muchas gracias por tu colaboración.***