

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión  
Administrativa del CEBE “Divina Misericordia”**

**Villa El Salvador 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER ENCIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

SANTE MELGAR ZULLY GIANINA  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6779-121X

**ASESOR: Mg.**

FUCHS ÁNGELES OSCAR  
CODIGO ORCID: 0000-0002-3123-6281

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DESARROLLO  
INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

ENERO, 2022

## Resumen

La presente investigación, que tiene como título “Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Administrativa del CEBE “Divina Misericordia” Villa El Salvador 2019 cuenta como objetivo el establecer de qué manera influye el liderazgo directivo en la gestión administrativa que se da a nivel institucional.

Este estudio se da en un centro educativo de la modalidad de educación básica especial donde se brinda el servicio a estudiantes que muestran discapacidad severa y multidiscapacidad permitiendo así el profundizar en temas de liderazgo directivo y gestión administrativa siendo un aporte a la modalidad debido a que no se encuentran antecedentes de investigaciones realizadas al respecto.

El liderazgo directivo existente en una institución educativa es determinante en la conducción de la gestión administrativa optimizando la mejora de la calidad de educación que se da a nivel institucional.

En esta investigación realizadan se parte del problema de investigación tomando en cuenta la realidad problemática, el marco teórico, así como los términos básicos, el cronograma de actividades, los recursos y presupuesto, la bibliografía, los aportes y recomendaciones finales del trabajo de investigación.

**Palabras claves:** Liderazgo, liderazgo directivo, gestión administrativa, procesos de gestión

## Abstract

The present investigation, which has as its title "Influence of the Directive Leadership in the Administrative Management of the CEBE "Divina Misericordia" Villa El Salvador 2019, has as its objective to establish how the directive leadership influences the administrative management that occurs at the institutional level.

This study takes place in an educational center of the special basic education modality where the service is provided to students who show severe disability and multi-disability, thus allowing them to delve into issues of managerial leadership and administrative management, being a contribution to the modality because it does not. There is a history of research carried out in this regard.

The existing managerial leadership in an educational institution is decisive in conducting administrative management, optimizing the improvement of the quality of education that occurs at the institutional level.

In this investigation, they start from the research problem taking into account the problematic reality, the theoretical framework, as well as the basic terms, the schedule of activities, the resources and budget, the bibliography, the contributions and final recommendations of the research work.

**Keywords:** Leadership, managerial leadership, administrative management, management processes

## Tabla de Contenido

<b>Resumen</b>	<b>ii</b>
<b>Abstract</b>	<b>iii</b>
<b>Tabla de contenido</b>	<b>iv</b>
<b>Lista de Figuras</b>	<b>v</b>
<b>1. Problema de la investigación.</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Planteamiento del Problema	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	4
1.5. Limitaciones	5
<b>2. Marco Teórico</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2 Nacionales	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	21
<b>3. Cronograma de Actividades</b>	<b>24</b>
<b>4. Recursos y Presupuesto</b>	<b>25</b>
<b>5. Aporte Académico</b>	<b>26</b>
<b>6. Recomendaciones</b>	<b>27</b>
<b>7. Referencias</b>	<b>28</b>
<b>8. Anexos</b>	<b>33</b>

## Lista de Figuras

Figura 1: Cuadro comparativo entre el directivo y el líder	10
Figura 2: Las 2 fases del proceso administrativo	19

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

En estos tiempos, es trascendental valorar un liderazgo existente en las organizaciones, un líder trabaja de la mano con todo el equipo de trabajo, conoce las capacidades y habilidades de cada uno de sus trabajadores y sabe sacar lo mejor de cada uno de ellos para el beneficio de la organización.

Ya sea en una institución u organización la gestión administrativa es un factor importante el cual sirve como base para impulsar y ejecutar actividades que facilitarán el llegar hacia los objetivos establecidos y así colaborar con la perduración y desarrollo de esta misma.

Las funciones que se dan en toda gestión administrativa y las que se deben llevar a cabo en la alta dirección son: planeamiento, organización, dirección y control, que sirven para alcanzar las metas establecidas.

En un centro educativo es importante que exista el liderazgo por parte del director (a) quien deberá asumir su responsabilidad para poder resolver diversas necesidades que se presenten y contar con todas las habilidades para influir en la dirección y desarrollo de esta misma, siendo esta tan compleja, por ello el director (a) debe contar con una serie de habilidades y capacidades para poder lidiar con lo que se le presente en el momento de administrar.

La institución educativa en la cual desarrolló la presente investigación es el Centro educativo de Educación Especial “Divina Misericordia”, siendo esta una institución educativa especial que tiene en sus aulas estudiantes que presentan discapacidad siendo esta severa y presentando en algunos casos mas de una discapacidad , ubicado en el 1º Sector – Grupo 15, en la Av. Revolución S/N en Villa El Salvador y correspondiéndole

la Unidad de Gestión Educativa Local 01 en el cono sur. Este centro educativo cuenta con un equipo de profesionales que brinda de manera itinerante el apoyo y asesoramiento en atención a estudiantes que presentan necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad (S.A.A.N.E.E) que realiza un trabajo itinerante en instituciones educativas inclusivas del distrito y está conformado por un grupo de profesionales quienes atienden a estudiantes con discapacidad en 42 instituciones educativas regulares inclusivas que atienden en los diferentes niveles como inicial , primaria y secundaria en centros correspondientes a atención básica alternativa y centros técnico productivos ubicados en el distrito de Villa El Salvador.

A nivel de gestión respecto a su funcionamiento se establecen los procesos de gestión administrativa durante el desarrollo del año escolar para lo cual se plantean actividades tomando en cuenta el desarrollo de los procesos de la administración , asumidas por la directora de la institución educativa quien tiene que adaptar o adecuar en algunas situaciones los procesos de gestión administrativa que se van dando en instituciones regulares a la modalidad que se atiende ,siendo esta de tipo especial.

Es necesario el fortalecer los procesos que se vienen dando durante la gestión de manera administrativa en el centro educativo, así como evaluar aquellos resultados del funcionamiento reconociendo sus avances y limitaciones, y promover la implementación de mecanismos y estrategias de mejora continua del funcionamiento de la institución, garantizando la funcionalidad del servicio prestado.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿ Cómo influye el liderazgo directivo en la gestión Administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador en el año 2019?.

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿ Cómo influye el liderazgo directivo en la planeación de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019?.

¿ Cómo influye el liderazgo directivo en la organización de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019?.

¿ Cómo influye el liderazgo directivo en la dirección de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019?.

¿ Cómo influye el liderazgo directivo en el control de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019?.

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer la influencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019 .

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el planeamiento de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019 .

Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la organización de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019 .

Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la dirección de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019 .

Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el control de la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” de Villa El Salvador 2019 .

### **1.4 Justificación e Importancia de la Investigación**

El liderazgo es trascendente para la dirección de una institución, un líder es aquel que sabe conducir y delegar responsabilidades, trabajar en equipo, tomar en cuenta la motivación y desarrollar valores del personal a cargo, establecer alianzas con otras instituciones considerando procesos de la administración alcanzando los objetivos establecidos.

Es necesario que el director asuma su rol como líder en la institución educativa en relación a la gestión administrativa ya que esto repercutirá en el tipo de servicio que se ofrezca.

A través de esta investigación se podrá comprobar la influencia del liderazgo directivo relacionandolo con la gestión administrativa del CEBE “Divina Misericordia” mediante sus cuatro funciones; planeación, organización, dirección y control asentuándose como un precedente en lo concerniente a investigación debido a que no

se encuentran trabajos de investigación realizados en la modalidad que sirva a otros centros especiales como un punto de partida valorando así el liderazgo directivo desde la mirada de la administración de un centro educativo que atiende a una población estudiantil con discapacidad severa y multidiscapacidad.

### **1.5 Limitaciones**

En este presente estudio se hallaron las siguientes dificultades:

Al buscar material bibliográfico a fin de desarrollar el sustento teórico tuve dificultades para contar con libros que permitieran una mayor profundización del tema a desarrollar.

No se encontraron antecedentes de investigación realizados en la modalidad de educación especial relacionados al presente trabajo a realizarse.

## 2. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Internacionales.

**Díaz y Tapia (2019)**, De acuerdo a su investigación se puede evidenciar la aplicación de la encuesta mediante cuestionarios como instrumentos en la recolección de datos, la muestra es el equipo directivo y todos los docentes siendo esta no probabilística, tiene un enfoque cuantitativo cualitativo siendo esta investigación no experimental con diseño trasversal. Se concluye que se tiene aún que desarrollar procesos educativos fortaleciendo el liderazgo razón por lo cual se plantea la Propuesta de intervención e implementación donde se establece el consolidar las capacidades a nivel profesional, así como promover el liderazgo del personal de la institución.

En el presente trabajo se puede ver, como en aquellos procesos educativos no se logra reflejar de manera clara los factores externos que intervienen en el liderazgo del centro educativo, teniendo que haber necesariamente la retroalimentación de determinados procesos a fin de que contribuyan a la intervención por parte de los directivos y docentes ante las dificultades que se presenten, y perjudiquen la gestión institucional.

**Acuña y Bolívar (2019)** , presenta el trabajo de investigación “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa” Siendo positivista en su representación y de tipo cuantitativo y no experimental en relación a las variables, correlacional , trasversal y de campo respecto a su diseño. Se hizo uso de encuestas al recolectar información requerida, hallándose como población a los

agentes de la comunidad educativa y la muestra censal, considerándose no experimental en cuanto a sus variables, para la recolectar datos se aplicaron encuestas Se puede evidenciar en este trabajo de investigación una conducción en la gestión proyectada al logro de las metas trazadas.

**Chiquito ( 2019 )**, en el trabajo de investigación realizado se observa que fue descriptiva en su diseño, presentándose como variable el liderazgo directivo. En relación a la muestra tomada en cuenta es de 18 directoras. Para obtener los datos requeridos se aplican cuestionarios con escala de Likert, corroborándose la veracidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados fueron de tipo descriptivo inferencial. Concluyéndose en la existencia de una relación directa entre variables.

Asimismo, también una de las características que nos señala este trabajo, es el establecer condiciones de trabajos efectivas para el rendimiento de la comunidad educativa, esto hace que se consolide la colaboración entre los directivos y docentes, que se genere confianza, esto se da a través de un monitoreo, como reuniones o capacitaciones, dándoles a conocer los avances y los mismos resultados académicos.

### **2.1.2 Nacionales.**

**Pachas ( 2017 )** publicó “Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis”, Esta investigación tienen dos variables: Liderazgo directivo y Motivación. El enfoque que plantea es de tipo cuantitativo. Siendo hipotético deductivo el Método utilizado El trabajo realizado es de nivel Básico. El diseño en esta investigación no experimental y correlacionar. Son los docentes la población tomada a nivel distrital. El tipo de muestreo de esta tesis fue probabilístico aleatorio respecto a la elección de los docentes. Aplicándose encuestas, así como el cuestionario como

instrumento utilizado en recolectar datos. El objetivo es comprobarr la relación que se da entre variables teniendo por un lado el liderazgo directivo y como otra variable la motivación. Respecto a sus conclusiones se manifiesta una correlación positiva entre los objetivos previstos , los resultados estadísticos y de la investigación considerando el empleo del Rho de Spearman el cual fue aplicado een este trabajo.

**Solórzano (2017)** presentó su informe de tesis denominada “Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06”. Presenta este trabajo de investigación teniendo como variables el liderazgo directivo y la gestión de tipo administrativa. Se realiza medición de variables presentándose con valores numéricos los resultados como parte del método cuantitativo aplicado, siendo de tipo descriptivo y correlacionar Esta tesis tiene a nivel de tipo de Estudio un nivel básico, Siendo en su diseño no transversal, transversal y correlacionar debido a que no se manipulan lo que es observable, el muestreo presentado fue dado de manera intencional por el investigador. Se hizo uso de la encuesta a través del cuestionario mediante la escala Likert. Se aplicó el programa estadístico SPSS, versión 21 analizándose de manera cuantitativa lo relacionado a medidas de tendencia central y variabilidad además se contó con la Prueba correlacional Rho Spearman, En los resultados hallados muchos de los directivos ejercen su rol de manera inadecuada. Las conclusiones de la presente investigación establecen que entre ambas variables se presenta una relación directa y significativa. Existiendo liderazgo directivo en un mayor nivel se da una gestión administrativa eficiente considerando aspectos de trabajo por equipos, la forma de organización y la intervención comunitaria.

**Vila (2018)** presenta “Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018” donde se

evidencia un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo en su metodología , siendo en su nivel descriptivo correlacional básico, en el estudio no experimental y siendo transversal en el diseño. La encuesta fue utilizada como instrumento que permitió recoger información , considerándose probabilística la muestra y de tipo sustantiva en su naturaleza, como población se tiene a docentes de primaria , determinándose la muestra probabilísticamente, se tuvo en consideración la encuesta mediante el cuestionario con escala Likert como instrumento para recopilar información.

En este trabajo, se concluye la existencia de un determinado vínculo entre ambas variables : liderazgo y la gestión de tipo administrativa en el colegio, quiere decir que a medida que haya una captación de los docentes frente a la gestión educativa administrativa competente, se logra que haya un liderazgo directivo ejemplar.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Liderazgo Directivo**

#### **2.2.1.1 Liderazgo**

Según Brown: Sánchez, Vázquez, J.F en “Liderazgo, teorías y aplicaciones ” (2010) es “aquella influencia positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno” (p .4).

En todo grupo humano siempre hay un líder, ese alguien que va dando ideas hacia la solución de algún problema, alguien quien busca igualdad y el respeto a las diversas opiniones, ese ser que le gusta trabajar en equipo, el brindar su apoyo a los demás, es aquella persona que tiene planteado ya sus objetivos.

### 2.2.1.2. Características del liderazgo

Veamos a continuación algunas características diferenciadas en el rol que se cumple desde la mirada del personal directivo y del líder manifestándose estas características por una misma persona, lo cual se podrá visualizar en el siguiente cuadro .

DIRECTIVO	LÍDER
Administra	Invoca
En su rol es considerado como copia	Liderazgo natural
Defiende	Argumenta
Prioriza tanto el sistema como la estructura	Se concentra en las personas
Autoritario	Brinda confianza
De plazo determinado	De plazo Abierto
Asume la condición y tiempo	Asume las motivaciones por las que se hará
Centrado en productos	Centrado en una visión
Es menos relevante su intervención grupal	Influye en el trabajo en equipo
Asume la actual situación	Reta la actual situación

Nota: La figura muestra la comparación entre el directivo y el líder. Fuente : López, E. (2013) La importancia del liderazgo en las organizaciones, p. 5.

Según López (2013) Habiendo mencionado las características en cuanto a las diferencias entre el directivo y el líder, podemos decir que el líder es quien invoca, se fija en las personas, labora a largo plazo, influye en el grupo con facilidad, por lo cual

vemos que es una persona con características, capacidades y habilidades que le permiten diferenciarse de los demás.

En el centro educativo se puede evidenciar que la directora es una líder, ya que cuenta con las características ya antes mencionadas, y sobretodo se preocupa por promover entre su personal el liderazgo, un claro ejemplo de ello, es que hay personal que ha salido de la institución a ejercer funciones directivas en otros centros y/o cargos de responsabilidad en programas realizados a nivel del ministerio de educación.

### **2.2.1.3 Principios del liderazgo**

Según Akio (2009), son once los principios del liderazgo que cuentan los buenos líderes, estos son los siguientes:

✓ Conocerse uno mismo y buscar mejorar, es decir fortalecer nuestras habilidades de líderes, ya sea estudiando, leyendo, tomando lecciones, descubriendo maneras en las cuales podamos potenciar nuestras destrezas.

✓ Ser capaz, al ser una persona líder, debe saber de su propia labor, asimismo, conocer del trabajo de sus colaboradores.

✓ Buscar y hacerse cargo de las responsabilidades por sus acciones, es decir, averiguar formas de llevar la organización hacia nuevos panoramas, y si las cosas no van bien, no culpar a otros, examinar la situación y actuar correctamente lo cual nos dirija a un próximo desafío.

✓ Tomar decisiones sólidas y convenientes, haciendo uso de mecanismos o herramientas adecuadas las cuales nos permitan la resolución de conflictos, tomar mejores decisiones y planificar.

✓ Tener informados a los demás, saber cómo llegar a los colaboradores, autoridades y a los demás miembros en la empresa.

✓ Desarrollar el valor de la responsabilidad en las personas, suscitar cualidades de personalidad entre ellos, para que logren llevar a cabo sus tareas profesionales.

✓ Vigilar y asegurarse que las labores se cumplan, para ello debemos tener presente que estas se tienen que entender, así como también supervisar, donde la comunicación es un aspecto fundamental para el cumplimiento de estas tareas.

✓ Preparar a sus colaboradores como un equipo, los buenos líderes forman equipos estables y firmes, apoyándose uno con los otros, donde todos trabajan en función a alcanzar las metas trazadas

✓ Usar como talento la organización al promover el trabajo en conjunto, evidenciándose así habilidades y destrezas con las que cuentan los colaboradores.

✓ Demostrar con el ejemplo, ser una imagen para sus colaboradores, un modelo, ya que mediante su actuar los demás verán lo que él hace.

✓ Conocer a sus colaboradores y cuidar de su bienestar, es importante velar por su comodidad, ya sea a través de talleres, recompensas, como brindándoles un buen clima laboral.

Todo líder debe de reconocer en sí mismo sus fortalezas y debilidades y partir de las debilidades para mejorarlas y ser cada vez mejor persona, mejor profesional. Un buen líder debe fortalecer sus capacidades profesionales, así como buscar fortalecer la de los demás, además de asumir responsabilidades, establecer metas tomando decisiones e informando a los demás de lo que se espera de ellos y de lo que se espera cumplir ,

trabajar en equipo, delegar responsabilidades permite dar confianza a cada miembro del equipo, saber escuchar y sentirse parte del equipo hace que las metas u objetivos establecidos se logren a alcanzar siendo la satisfacción de logro compartido.

Los diferentes principios ya descritos se evidencian en la gestión que ejerce la directora como líder, desde la planificación de todos los instrumentos que son de gestión, se trabaja de manera organizada asignando responsabilidades, e informando sobre lo que se ha de realizar así como brindándose el seguimiento frente a las tareas asignadas, logrando socializar el trabajo realizado.

#### **2.2.1.4 Tipos del liderazgo**

Según López (2013), se describen las diferentes formas de liderazgo siendo estos: autoritario, democrático y laissez-faire.

**Autoritario:** Viene a ser cuando el líder es quien establece las normas, es quien define que técnicas van a aplicarse y no brinda explicaciones respecto a las medidas adoptadas. es quien establece grupos de trabajo, no forma parte del trabajo en equipo, es quien califica el tipo de trabajo realizado. La sumisión es una medida adoptada por los diferentes miembros que se encuentran en este estilo de liderazgo.

**Democrático:** Cuando se establecen normas, son establecidas de manera consensuada, el líder brinda apoyo. Es en grupo que se toman las decisiones considerando el punto de vista de cada integrante y es el líder quien da su opinión de manera objetiva, todos asumen responsabilidades, las relaciones que se establecen con el líder son positivas, se busca desarrollar la creatividad de todos.

**Laissez-faire o liberal:** El líder no tiene participación de las actividades a realizarse, las normas son establecidas por los integrantes del grupo. Como líder cuenta con información que es necesaria para la tarea asignada no obstante no influye emitiendo opinión al respecto.

#### **2.2.1.5 Liderazgo Directivo**

Cuando hablamos de liderazgo este establece influencia para dos o más personas que se ejerce en una situación que se da a través de la comunicación para el logro de uno o varios objetivos establecidos. El liderazgo de una persona puede ser innovador y a la vez flexible, es decir que se puede adaptar a las nuevas ideas que surjan en la organización, teniendo como base la comunicación. (Chiavenato, 1994, como se citó en Sandoval et al. 2018).

#### **2.2.1.6 Teorías del Liderazgo Directivo**

Señalan que la teoría del liderazgo se basa en aspectos desde una perspectiva general puntualizando en el liderazgo dado en diversas instituciones llamándose esta teoría desde esa perspectiva “método del gran hombre”, donde se aplican las características de los líderes lo cual permitirá poder reconocer el liderazgo en otras personas. (Sandoval et al., 2018).

Refieren a que algunas de estas características comunes en cuanto a esta teoría que permiten reconocer al líder son la inteligencia, el entusiasmo, el valor, la confianza en sí mismo, entre otras. (Lussier & Achua, 2005, como se citó en Sandoval et al, 2018).

En relación a la teoría del liderazgo situacional, exponen que se basa en el comportamiento de actividades, en lo social, emocional o conducta en las relaciones con los demás y como ellos se muestran al desempeñar determinada labor, también es importante en esta teoría cómo se interaccionan el líder y colaboradores, cuando ellos se muestran dispuestos a cumplir las actividades que se les indica, el líder debe mostrar la conducta de querer mejorar la relación. (Hersey & Blanchard, 1982, como se citó en Sandoval et al, 2018).

#### **2.2.1.7 Dimensiones del Liderazgo Directivo**

El Ministerio de Educación (2014), nos indica las siguientes dimensiones:

- Establecer direcciones, el líder debe fomentar las prácticas que instruyan al desarrollo de las clases, proponer prácticas de liderazgo, fijar metas y objetivos de manera asociada. El constituir direcciones, comprende métodos de liderazgo, como identificar y estructurar una visión, promover el compromiso grupal hacia el cumplimiento de las metas a alcanzar.
- Desarrollo de las personas, considerando las habilidades del líder para que así los entusiasme y se sientan comprometidos con la labor a desempeñar, suministrar de apoyo tecnológico a los docentes, inspeccionando, evaluando y coordinando, el seguimiento de aprendizajes y prácticas a realizar.
- Rediseñar la organización, donde se requieren proponer nuevas prácticas de liderazgo, esto significa reformular la organización que hacen que haya mejoras en el aprendizaje, como, por ejemplo, promover la participación del docente, mejorar las condiciones del trabajo, entre otros.

- Dirigir programas de enseñanzas y aprendizaje, aquí los equipos directivos, generan condiciones para brindar la ayuda a la enseñanza en la institución.

### **2.2.1.8 Competencias del Liderazgo Directivo**

Determinó cuatro competencias que son necesarias para el liderazgo directivo en las instituciones (Álvarez, 2010, como se citó en Bolívar, 2011):

- Competencia del pensamiento estratégico, que son las competencias para fomentar procesos que generen un cambio, así como también, involucra a los colaboradores en los propósitos que tiene la organización, quedando reflejadas mediante el plan a nivel directivo.
- Competencia de gestionar aprendizajes, que implica el dirigir aquellos procedimientos que se dan en la enseñanza y aprendizaje, monitorear tanto el desempeño laboral considerando a los colaboradores, así como también fomentar las mejoras de ellos.
- Competencia de la interrelación con los individuos, considerándose al líder como un modelo a seguir, se busca el generar que haya una relación entre los colaboradores, profesores, administrativos, lo cual conlleva a la gestión de proyectos para la institución.
- Competencia relacionada a las estructuras organizativas, el director debe estar apto para poder constituir distribuciones considerando la creación y animación de estas estructuras que permitan facilitar la coordinación y el poder laborar en equipo.

En la institución, se ejercen estas competencias debido a que el personal enfrenta nuevas situaciones, existe una estrecha relación entre el personal evidenciándose una buena convivencia , en las diferentes comisiones de trabajo se distribuyen las acciones a ejecutarse de manera organizada.

### **2.2.3. Gestión Administrativa**

Hacen referencia, a que la gestión administrativa, es imprescindible ya sea la empresa de tipo industrial, comercial o de servicios, que desde un inicio se realice la planificación y organización de actividades dirigidos al logro de objetivos ya instaurados tomando en cuenta la dirección y el control permanente de las mismas para llegar a asumir decisiones pertinentes. Durante este gestionar en la institución es necesario el brindar responsabilidades a todos los miembros que forman parte de ella desde el rol que cumplen. (Ramírez, Ramírez G. & Calderón, 2017, como se citó en Quilla, 2019).

Según Cortes & Cortes, M. (2010, como se citó en Sabogal & Vargas, 2017) indican que la gestión administrativa, con la planificación, el evaluar, hacer un respectivo seguimiento y monitorear, se debe realizar una retroalimentación, poner en práctica aquellos planes de mejora y desarrollar estrategias, los cuales, lleguen a ser beneficiosos para la institución.

#### **2.2.3.1. Etapas del proceso administrativo**

Según Correa (2005) nos manifiesta que hay cuatro etapas del proceso administrativo las cuales son:

La Planificación, que viene a ser el establecimiento de actividades de manera ordenada considerando en ella estrategias, recursos, tiempo y medios necesarios para su organización teniendo en cuenta las metas establecidas. partiendo de condiciones existentes y proyectándonos a las condiciones a las cuales queremos llegar.

Todo plan debe de considerar el diagnóstico, los objetivos, las actividades, los recursos y el cronograma en su estructuración. Las actividades tomadas en cuenta deben de reflejarse en la elaboración de un plan estratégico el cual permitirá realizar el control de manera pertinente de los objetivos propuestos.

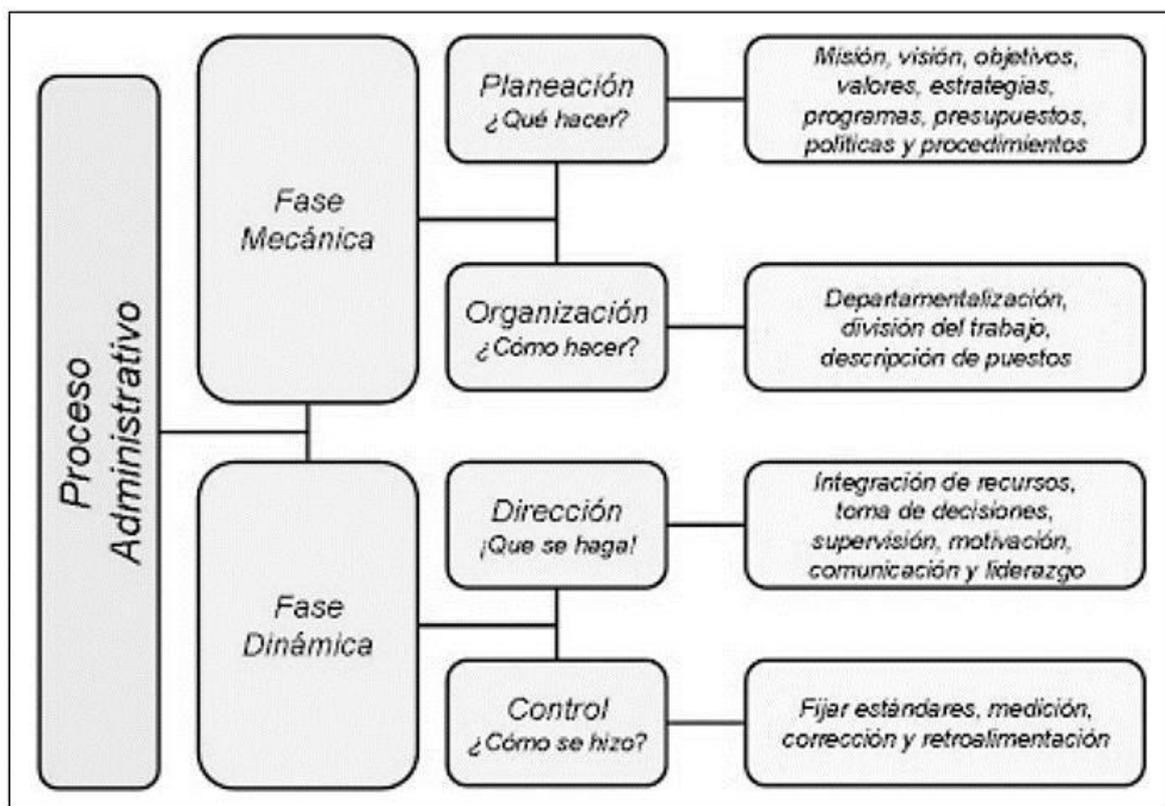
La organización, viene a ser la conjugación de las diferentes actividades ligadas con el potencial del personal y los recursos técnicos con el principal objetivo de lograr las metas previstas.

Es importante ahondar sobre la cultura, clima organizacional, así como esa motivación y las expectativas que tienen los diferentes agentes pertenecientes a la comunidad educativa.

La Ejecución o dirección, se refiere al desarrollo de las actividades que se consideran en los planes de trabajo, tomando en consideración la estructura organizativa, y los recursos. Los planes responden a las características de la empresa, motivación, la ética y el tipo de comunicación

El control, nos permite evaluar; reflexionar sobre resultados tenidos midiéndolos de acuerdo con la ejecución de acciones planteadas con la finalidad de replantearse las actividades que no han dado buenos resultados, se deben de contemplar los indicadores a realizar el seguimiento, así como la evaluación considerada en los procesos de gestión.

La planeación estratégica debe promover la democracia y la participación activa de sus miembros promoviendo el análisis reflexivo respecto a su visión institucional y en el momento de tomar decisiones.



Nota: La figura muestra las 2 fases del proceso administrativo. Fuente: Paredes, S. & Torres, R. (2013), Importancia de la administración para optimizar la productividad y calidad de los recursos humanos, así como en las compras. p. 5.

Paredes, S. & Torres, R. (2013), hacen referencia a que el proceso administrativo, presenta en su composición dos fases, estas fases son: mecánica y dinámica, la primera viene a ser la parte teórica, en la que se indica lo que debe realizarse, y la segunda se refiere a saber cómo conducir la organización.

### **2.2.3.2. Importancia de la Administración**

Perspectiva (2007) hace referencia, sobre la importancia de la gestión a nivel administrativo donde se refleja la transmisión de buenos resultados a los empeños realizados de los colaboradores, contribuye en tener un mejor equipo de trabajo, materiales, recursos, entre otros. El éxito de una organización depende de manera directa de una buena administración. Si hay una adecuada administración, aumentarán los niveles de productividad lo cual permitirá lograr los objetivos de la institución.

### **2.2.3.3 La gerencia en la institución educativa**

Hernández, R. (2015), en su investigación, refiere a que, en las instituciones educativas, la gerencia es un instrumento que tiende a incrementar y mejorar el servicio que se brinda al alumnado, permite mejorar la satisfacción de todos los colaboradores que pertenecen a la institución, y hace que estos sean más eficaces y eficientes. El director debe ejecutar habilidades comunicativas, como el liderazgo, la creatividad, la resiliencia, el trabajo en equipo, entre otras que conduzcan en unísono a lograr las metas propuestas por la institución, así como también, llevar un buen desarrollo de la administración tomando en cuenta sus procesos.

En el centro de educación básica especial Divina Misericordia, se dan los procesos de gestión administrativa tomando en cuenta a todos los agentes que son parte de la comunidad educativa incentivando total cumplimiento de las metas trazadas bajo un enfoque transdisciplinario, de fortalecimiento de capacidades y de trabajo cooperativo.

#### **2.2.3.4 Características de la institución educativa**

Según Fatuly (2011, como se citó en Passailaigue, 2013) señala al comentar sobre como la educación se puede Gerenciar de forma eficiente a través de la identificación de ciertas características en las instituciones educativas mencionándolas a continuación:

- Profesionalización en la conducción directiva
- Espíritu solidario
- Reorganización institucional
- Conducción de procesos de cambio.
- Promocionar los servicios que la institución brinda.
- Promover la ética
- Elaborar el Proyecto Educativo Institucional y actualizar
- Realizar trabajo en equipo
- Desarrollar una comunicación asertiva y la visión institucional.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

**Administración:** Según GestioPolis (2009), viene a ser aquel proceso que tiene que ver con el planear, organizarse, direccionar y tomar control de los recursos de una organización consiguiendo objetivos planteados.

**Clima Organizacional:** Según Méndez (2006), es el entorno que se genera por las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, y que esto se refleja en las actitudes que los trabajadores tengan frente a sus labores designadas.

**Control:** Según los recursoshumanos.com (2017), es aquella función que se encarga de ver el rendimiento de una organización, que comprende cuatro fases, el determinar

objetivos, realizar la evaluación, comparar las acciones y por último la retroalimentación para poder subsanar las debilidades.

**Delegar:** Según Quizlet (2019), es la acción de poner a una persona a cargo, la cual debe cumplir determinadas actividades que se le indique. El saber delegar es un atributo importante del liderazgo, ya que brinda beneficios para la organización, permitiendo así optimizar el tiempo en las distintas tareas a realizar.

**Dirección:** Según Martin (2010), se refiere a aquella persona líder quien toma determinadas decisiones que considere mejor para un conjunto de personas.

**Gestión Administrativa:** Según Orngren & Harrison (1992), es el conjunto de hechos que se realizan con el fin de guiar a una empresa teniendo como fin lograr objetivos presentados, a través de coordinaciones y el control de estas acciones.

**Liderazgo:** Según Fernández (2014), es el arte de influir en los demás que posee una persona, la cual le hace diferenciarse del resto, es aquella persona que inspira a un grupo a lograr un objetivo en común.

**Organización:** Según Marín & Atencio (2008), es la acción de una organización al coordinar los procedimientos y la utilización de medios cumpliendo con los fines estipulados que esta se plantee, también podemos decir que es un grupo de personas con determinadas funciones cuyo esfuerzo tiene como finalidad cumplir las metas estando en un buen clima laboral.

**Planeación:** Según Guillen (2011) son aquellas actividades estratégicas que debe seguir una persona para conseguir un resultado, reflejado en un futuro los obstáculos o

dificultades que se llegue a presentar y que se puedan solucionar en un determinado tiempo.

**El Trabajo en Equipo:** Según Randstad (2017), se delimita como la unión de una o más personas organizadas de una determinada manera, quienes trabajan para poder lograr o cumplir un objetivo en común. Es importante determinar normas que conduzcan el comportamiento de los colaboradores, es por ello que es fundamental que haya una buena comunicación entre ellos.

### 3. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<b>1. Problema de la Investigación.</b>					
1.1 Descripción de la realidad problemática.	X				
1.2 Planteamiento del problema.	X				
1.2.1 Problema general 1.2.2 Problemas específicos.	X				
1.3 Objetivos de la Investigación.	X				
1.3.1 Objetivo General 1.3.2 Objetivos Específicos.		X			
1.4 Justificación e importancia de la Investigación		X			
1.5 Limitaciones.		X			
<b>2. Marco Teórico</b>					
2.1 Antecedentes.			X		
2.1.1 Internacionales. 2.1.2 Nacionales.			X		
2.2 Bases teóricas.				X	
2.3 Definición de términos básicos.				X	
<b>3. Aporte de la investigación</b>					X
<b>4. Recomendaciones.</b>					X

#### 4. Recursos y Presupuesto

<b>Partida Presupuestal</b>	<b>Código de la actividad que se requiere</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario (en soles)</b>	<b>Costo total (en soles)</b>
1.Recursos humanos	RH001	1	S/800.00	S/800.00
2.Bienes y Servicios	BS002	4	S/50.00	S/200.00
3.Útiles de escritorio	UE003	7	S/5.00	S/35.00
4.Mobiliario y Equipos	ME004	4	S/30.00	S/120.00
5.Pasajes y Viáticos	PV005	15	S/4.00	S/60.00
6.Materiales de consulta libros, revistas, boletines, etc.)	MC006	2	S/30.00	S/60.00
7.Servicios a terceros	ST007	0	S/00.00	S/00.00
8.Otros	O008	0	S/00.00	S/00.00
<b>Total</b>			<b>S/919.00</b>	<b>S/1275.00</b>

## **5. Aporte de la investigación**

En la modalidad de Educación especial no se cuenta con investigaciones relacionadas al ámbito administrativo lo que conlleva a que la investigación realizada sea un aporte a la modalidad.

Mediante la presente investigación se puede evidenciar como este tipo de gestión de un centro educativo en la modalidad en Educación Básica Especial se va adaptando a los lineamientos y procesos de gestión de toda institución educativa respondiendo así a las características de atención del estudiantado con discapacidad.

Es relevante la presencia del liderazgo directivo para optimizar la gestión que se realiza a nivel administrativo en el centro educativo facilitando un trabajo planificado, lo cual conlleve al cumplimiento de la visión trazada por la institución.

## **6. Recomendaciones**

Se recomienda el implementar un planificador el cual sea evaluado periódicamente permitiendo así un monitoreo en las tareas programadas en el centro educativo, lo cual también permita saber el nivel de productividad de cada colaborador, y por ende trabajar más en aquello que no nos lleve al cumplimiento de objetivos.

Ubicar estratégicamente al personal considerando las habilidades y el potencial que presentan en las diferentes comisiones de trabajo relacionadas con los instrumentos de gestión. Esto permite, que se generen ventajas, ya que habrá una mayor satisfacción por parte de los empleadores lo cual se reflejará en los logros que se tengan establecidos; esto importante para el buen funcionamiento de la institución.

Socializar los resultados y avances de las actividades planificadas promoviendo así una autorreflexión crítica sobre los logros y dificultades que puedan presentarse, hallando alternativas de solución ante las actividades aún no logradas para su cumplimiento efectivo.

Establecer acciones que permitan una mayor motivación en el personal que forma parte de la comunidad educativa para la ejecución de las actividades propuestas en la gestión.

## 7. Referencias

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Universidad de la Costa. Barranquilla.*
- <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Administración. (2009). *Diccionario de administración de empresas.* Lima Perú. Gestipolis.
- Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. Educar 2011, vol 47/2, p. 259.*
- <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/248536-Texto%20del%20art%C3%ADculo-334608-1-10-20120111.pdf>
- Chiquito, L (2019). *El liderazgo pedagógico en directoras de educación preescolar de la región oriente de la ciudad de Puebla. Universidad Iberoamericana Puebla, Puebla.*
- <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4219/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, C. y Tapia, O. (2019). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora ante las variables educativas que se desarrollan en el Liceo Politecnico de Vallenar. Universidad Finis Terrae. Santiago, Chile.*

[https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/1784/Diaz\\_Tapia\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/1784/Diaz_Tapia_2019.pdf?sequence=1)

Fernandez, R. (2014). *La toma de decisiones como proceso esencial del liderazgo.*

*Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12776/ENSAYO%20OPCION%20DE%20GRADO%20RENATO%20d0104531.pdf;jsessionid=56CB37876FC013A6AC556D53204E449B?sequence=1>

Guillen, Y. (2011). *Diseño de un Plan Estratégico para ampliar la comercialización de la Importadora Lascano Sánchez Fantasías de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua periodo 2010 – 2011. Universidad Técnica de Ambato. Ambato.*

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1127/1/405%20Ing.pdf>

Hernandez, N. (2015). *La importancia de la gerencia en las instituciones educativas del sector público de la ciudad de Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7412/HERNANDEZPARRANESLY201;jsessionid=C544603554CBCDDFCA59EF714540EEBA?sequence=1>

López, E.(2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones . Universidad Autónoma de Barcelona.*

<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/La%20importancia%20del%20liderazgo%20en%20las%20organizaciones.pdf>

Los recursos humanos.com (2017) *El control en la empresa.*

<https://www.losrecursoshumanos.com/el-control-en-la-empresa/>

- Marín, K. y Atencio, E. (2008). *Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso*. Omnia. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Martinez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco (Tesis de Maestría)*. Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4678/MARTINEZ\\_CONTRERAS\\_YSRAEL\\_LIDERAZGO\\_SURCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martín, M (2010). *Conceptos básicos de la administración*. Instituto tecnológico de Chetumal, México.
- Méndez, C.(2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Universidad del Rosario. Bogotá. [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional\\_.pdf](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf)
- MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- ORNGREN & AMP, Harrison (1990,p.123) *Administración 6ta edición Editorial preticce Hall Hispanoamérica . México 1996*.
- Pachas, F. (2017). *Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas, Ugel 07 Universidad Cesar Vallejo, San Luis Perú*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5604/Pachas\\_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5604/Pachas_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Perspectivas (2007). *Origen y desarrollo de la Administración. Universidad Católica Boliviana San Pablo. Cochabamba.*  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>
- Quilla, R. (2019). *Control interno y su influencia en la gestión administrativa de la empresa Viettel Perú SAC – sucursal Arequipa 2019. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.*  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10385/COquparg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, S. y Torres, R. (2013). *Importancia de la administración para optimizar la productividad y calidad de los recursos humanos, así como en las compras. Instituto Politécnico Nacional. México D.F.*  
<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/12952/1/CP2013%20P336s.pdf>
- Passailaigue, R. (2013). *Administración Educativa. Los procesos de gestión en la e-eficacia educativa universitaria. Universidad Ecotec. Guayaquil.*  
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/6/6/50-1?inline=1>
- Quizlet (2019) *Términos administrativos.* <https://quizlet.com/145946752/términos-administrativos-flash-cards>.
- Sabogal, C. y Vargas, J. (2017). *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. D.C.*  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11778/TESIS%20CLARA%20INES%20SABOGAL%20A%20Y%20JOHANNA%20VARGAS%20A..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Solorzano, C (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Encinas Ugel 06. Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Maestría), San Luis Perú.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano\\_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila\\_SHK.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1)

## 8. Anexos

### Matriz de consistencia

Título: Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Administrativa del CEBE “Divina Misericordia” Villa El Salvador 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MÉTODO Y DISEÑO	TECNICA E INSTRUMENTO
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019?.	Determinar la influencia del liderazgo directivo en la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019.	HG. El liderazgo influye significativamente en la gestión administrativa del CEBE "Divina Misericordia".			
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>			
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la planeación de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019?.	Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el planeamiento de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019.	H1. El liderazgo influye significativamente en la planeación de la gestión administrativa del CEBE "Divina Misericordia".	Variable 1: Liderazgo Directivo		
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>			
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la organización de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019?.	Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la organización de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019.	H2. El liderazgo influye significativamente en el desempeño institucional del CEBE "Divina Misericordia".		MÉTODO: No experimental DISEÑO: Descriptivo	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta.
<b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Hipótesis específica 3</b>			
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la dirección de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019?.	Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la dirección de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019.	H3. El liderazgo influye significativamente en las relaciones del CEBE "Divina Misericordia".	Variable 2: Gestión Administrativa		
<b>Problema específico 4</b>	<b>Objetivo específico 4</b>	<b>Hipótesis específica 4</b>			
¿Cómo influye el liderazgo directivo en el control de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019?.	Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en el control de la Gestión Administrativa del CEBE "Divina Misericordia" de Villa El Salvador en el año 2019.	H4. El liderazgo influye significativamente en la toma de decisiones del CEBE "Divina Misericordia".			