



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA
GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ
ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN
ROMÁN JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
BERTHA AMELIA AYNAL HUALPA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA- PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA
GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ
ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN
ROMÁN JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

BERTHA AMELIA AYNAL HUALPA

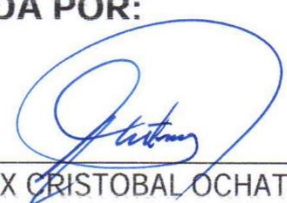
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

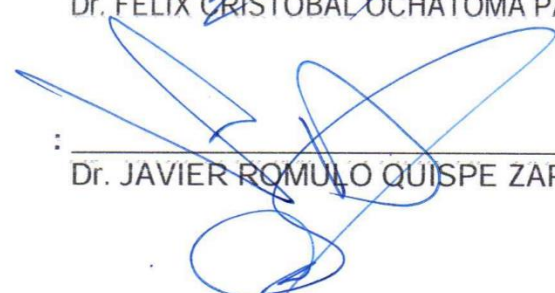
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

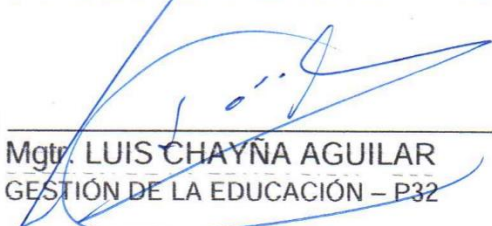
PRIMER MIEMBRO :


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS :


Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0408-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 03 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 4355 presentado por el (la) Bachiller: **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA** con número de DNI 01888215 con número de matrícula 21328688 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN:**

Que, mediante Resolución N°1280-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°914-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32;**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000286 de fecha: 01 de octubre del 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** del (la) Bach: **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

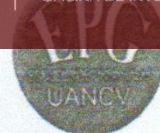
ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 03 de octubre del 2025
Hora	: 05:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0914-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-01064 de fecha 31 de julio de 2025, el (la) Bach. BERTHA AMELIA AYNA HUALPA, con DNI N° 01888215, código de matrícula N° 21328688, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y CAMBIO DE ASESOR ; INFORME N° 00713-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 13 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-01064 el (la) Bach. BERTHA AMELIA AYNA HUALPA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, y cambio de ASESOR del (a) Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023 UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00713-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. BERTHA AMELIA AYNA HUALPA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE ASESOR, Y RECONOCER, como ASESOR al (a) Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Javier Rogelio Quiroga Zapana
DIRECTOR (E)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPS, INTERESADO.
ABP/18/2025

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01280-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 29 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07288 de fecha 13 de junio de 2024, el (la) Bach. **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA**, con DNI N° 01888215, código de matrícula N° 21328688, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00373-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 19 de agosto de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07288 el (la) Bach. **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** Línea de investigación, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00373-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. **BERTHA AMELIA AYNA HUALPA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECTOR (e)

L. LÓPEZ N° 450



BERTHA AMELIA AYNAL HUALPA

CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ...

Trabajos de Maestría para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:587851410

Fecha de entrega

7 may 2026, 23:08 GMT-5

Fecha de descarga

11 may 2026, 17:12 GMT-5

Nombre del archivo

T036_01888215_M.docx

Tamaño del archivo

44.1 MB

77 páginas

8400 palabras

48.101 caracteres



TESIS UANCV

18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	BERTHA AMELIA AYNA HUALPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01888215
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8315-6894
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	APACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas Longitud: -15.487920972435955 Latitud: -70.12356682926303 https://maps.app.goo.gl/uAwsvowPZoLqN7Lr8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2024 – Agosto del 2025
URL de disciplinas OCDE	Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD NOROCCIDENTAL DEL PERÚ
ESCUELA DE POSTGRADODr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BERTHA AMELIA AYNA HUALPD, identificado con DNI
Nro. 01888215 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

"CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA
GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO
ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024"

Asesorado por: Mgtr. Luis Chayña Aguilar

Es un tema original.

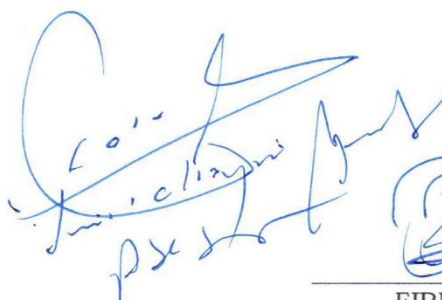
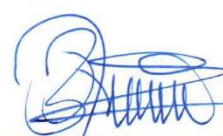
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de Enero del 2026



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En memoria de mis amados padres, quienes me enseñaron que los sueños se cumplen con dedicación, esfuerzo y perseverancia; a mis hermanos y a esta universidad.



AGRADECIMIENTOS

Agradeciendo al poder de Dios divino, a
nuestros Apus tutelares y a mi tierra
Puneña.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.5. HIPÓTESIS	4
1.5.1. Hipótesis General.....	4
1.6. VARIABLES E INDICADORES	5
1.6.1. Conceptualización de variables	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS	15

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	23
3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA	24
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	24
3.4.1. Población.....	24



3.4.2. Muestra.....	24
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	26
------------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



RESUMEN

El trabajo que hemos realizado, hacer un esfuerzo que intenta solucionar un problema social, y política, lo mismo que fundamentalmente educativa, cuál titula: Capacitación de directores para una correcta gestión educativa en el Centro Educativo José Antonio encinas, temporalidad el año 2024, teniendo como objetivo general determinar la importancia de la capacitación de directores para una adecuada gestión educativa siendo el ámbito de estudio el centro educativo José Antonio Encinas, y la temporalidad del año 2024. Siendo además, un aspecto teórico muchas veces tocado, que que los directores se capaciten en un manejo administrativo y económico, toda vez que se recibe presupuestos del Ministerio de Educación, cuáles deben ser canalizados adecuadamente para llegar a los objetivos que se persiguen, lo que significa que aquellos funcionarios directivos deban tener las cualidades y capacitación por parte del Ministerio de Educación, en ese sentido hemos analizado el presente trabajo, viendo la canalización y demás aspectos referentes a esta temática y problemas social. En ese sentido, la doctrina ha evolucionado en otros países, siendo teorías y su aplicación para la correcta administración, gestión y logro de objetivos con recursos económicos. Las conclusiones a las que se llegaron fueron, que no existe una adecuada capacitación de directores para una gestión educativa correcta y adecuada, en el Centro Educativo en el cual se hizo el trabajo de investigación, de la provincia de San Román durante el año 2024. La población que se tomó en cuenta, fue el centro educativo José Antonio Encinas con casi 5000 alumnos y personal administrativo nombrado y contratado.

Palabras clave: Capacitación, directores, capacitación de directores, gestión educativa centro Educativo.



ABSTRACT

The work we have carried out, making an effort that tries to solve a social and political problem, as well as fundamentally educational, which is titled: Training of directors for correct educational management at the José Antonio Encinas Educational Center, temporality of the year 2024, with the general objective of determining the importance of the training of directors for adequate educational management, with the scope of study being the José Antonio Encinas educational center, and the temporality of the year 2024. Furthermore, a theoretical aspect often touched on is that directors be trained in administrative and economic management, since budgets are received from the Ministry of Education, which must be channeled appropriately to reach the objectives pursued, which means that those directors must have the qualities and training from the Ministry of Education, in that sense we have analyzed the present work, looking at the channeling and other aspects related to this topic and social problems.

In that sense, the doctrine has evolved in other countries, being theories and their application for the correct administration, management and achievement of objectives with economic resources. The conclusions reached were that there is no adequate training of directors for correct and adequate educational management, in the Educational Center in which the research work was carried out, in the province of San Román during the year 2024. The population that was taken into account was the José Antonio Encinas educational center with almost 5,000 students and appointed and hired administrative staff.

Keywords: Training, directors, training of directors, educational management, educational center.



INTRODUCCIÓN

Nos dice la doctrina de administración y educación, que la administración consiste en una correcta gestión y el logro de objetivos con el correcto manejo de recursos, lo cual indica que las personas que manejan un centro educativo, vienen, tienen que tener una capacitación suficiente por cuanto ellos manejan tanto recursos humanos como económicos, que deben de ser adecuadamente conducidos.

En ese sentido deben entenderse, que los directores del centro educativo, no solamente centro donde se hace este trabajo sino la región, cuentan con información y preparación en el campo pedagógico, pero no mucho en la administración de recursos diversos, lo que conllevaría a que el Ministerio de Educación capacite a su personal, además ello haría, una dirección eficiente, entendiéndose Como eficiencia la aplicación correcta de recursos y el cumplimiento de sus objetivos inmediatos.

Por otro lado, debe y también otros indicadores como preparación administrativa, vocación, capacitación por parte del Ministerio de Educación en asuntos administrativos y otros aspectos, qué aportarán para la solución de ese problema social educativo, en el cual se encuentran comprometidos un sector determinante de nuestra realidad social.

Para la realización del presente trabajo cómo se ha tomado los capítulos y los títulos que dice estrictamente reglamento de la universidad, en el aspecto administrativo y académico, así como otros parámetros señalados en aquella normativa.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La ausencia de formación en la gestión administrativa siempre conllevará dificultades logísticas, problemas de costos y el incumplimiento de metas y objetivos establecidos. En términos administrativos, es necesario evitar esas situaciones.

En esta línea, es apropiado y correcto que aquellos empleados que estén a cargo de la gestión y administración de bienes, servicios y personal se involucren adecuadamente con herramientas e instrumentos, así como con asertividad, para cumplir con sus responsabilidades.

Si se toma en cuenta, que existe un aparato administrativo dentro del Ministerio de Educación, que delega básicamente en sus directores la conducción de su Centro Educativo, lo correcto sería que también sean adecuadamente capacitados.

Con ello queremos indicar, que últimamente en nuestra realidad educativa nacional, los recursos tanto personales como logísticos no se han canalizado adecuadamente, lo cual constituye un problema social que tiene que ser solucionado en un contexto integral.

En otras realidades, latinoamericanas, el manejo administrativo, es



encomendado a los directores, pero previo a ello se tienen en cuenta otras situaciones de acreditaciones administrativas por parte de aquellos directores pedagógicos.

En otros niveles, sobre todo en Europa, los centros educativos a través de sus directores tienen asesoramiento permanente y cooperación con personal profesional administrativo, lo cual no significa mayor presupuesto sino mejor canalización e inversión de los recursos que se le encomienda a los directores.

Aquello no ocurre en nuestra realidad, por cuánto los directores muchas veces no tienen capacitación estricta y asesoramiento en la gestión de recursos personales y económicos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿Existirá relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024?

1.2.2. Problema específico

PE1: ¿Existirá relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024?



PE2: ¿Existirá relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Establecer la relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.

OE2: Determinar la relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La doctrina tiene una postura clara respecto a la educación en investigación: la justificación debe contestar a la cuestión de para qué será útil dicho trabajo investigativo. Hemos querido justificar de esta manera: Socialmente, este trabajo permitirá tener una visión general de lo que implica la gestión de la administración en instituciones públicas y privadas, así como



también capacitar al personal responsable de dicha tarea.

Este trabajo contribuirá a crear conciencia sobre la relevancia de la gestión en el ámbito educativo y pedagógico desde un punto de vista educativo.

Administrativamente podrá servicio de trabajo para entender el campo educativo y cómo se aborda este en este nivel de profesionalización.

Finalmente, este trabajo servirá para buscar perspectivas y nuevas normativas en un campo integral de la Administración educativa.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

HE: Existe relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024

1.5.2. Hipótesis Especificas

HE1: Es posible encontrar la relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.

HE2: Se puede demostrar la relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.



1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Conceptualización de variables

Las variables entienden, como una situación medible y cuantificable.

Variable 1.

Capacitación de directores

Indicadores.

- Liderazgo
- Gestión económica

Variable 2.

Gestión educativa

Indicadores.

- Bueno.
- Regular.
- Malo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

A nivel Internacional,

En el ámbito internacional, Rodríguez-Gallego et al. (2020) estudiaron la perspectiva que asumen los directores respecto a los “cambios normativos” desde una práctica de liderazgo pedagógico que busca la “mejora escolar”. La investigación fue cualitativa y cuantitativa, dispuso de la técnica de entrevista semiestructurada.

En relación con diseño de investigación es flexible y con una perspectiva a mayor comprensión de los resultados obtenidos.

La muestra la conformaron 47 directores de educación infantil y primaria (CEIP) de Sevilla y provincia; sus categorías apriorísticas fueron proceso metodológico, evaluación, autonomía pedagógica y mejoras.

Las metodologías utilizadas fueron: aprendizaje a través de proyectos, por medio de competencias, cooperativo y constructivista. Afirmaron que el liderazgo pedagógico y la mejora de las escuelas están regulados por la normativa y, por lo tanto, sus posibilidades de trabajo son limitadas.

Piensan que los procedimientos metodológicos para tomar decisiones



organizativas deben estar dirigidos a mejorar las condiciones del aprendizaje y la enseñanza de los alumnos.

Leiva-Guerrero y Vásquez (2019) caracterizaron el acompañamiento docente de directivos en instituciones públicas de educación media, en Valparaíso, Chile.

La investigación empleó un enfoque cualitativo fenomenológico de casos múltiples (Cebreiro y Fernández), utilizando modelos colaborativos e intervencionistas. Las categorías de acompañamiento se incluyeron en los modelos facilitadores, colaborativos e intervencionistas. La metodología de entrevista semiestructurada se aplicó a 12 profesionales: 6 eran directivos y los otros 6, maestros de educación media.

Los hallazgos mostraron que el modelo intervencionista es predominante, los directores proporcionan a sus maestros instrucciones y mandatos resolutivos unidireccionales.

Concluyó que la confianza entre los actores de la escuela posibilita el trabajo cooperativo y participativo, impacta positivamente en el modo de ejecución de los procesos de enseñanzaaprendizaje.

Alonso-Betancourt y Roca-Piloso (2020) sugieren que durante la formación inicial del profesor de Educación Básica se desarrolle la competencia de liderazgo pedagógico. La investigación se fundamentó en la perspectiva de la capacitación profesional basada en competencias y en el liderazgo al dirigir procesos educativos.

Validaron la propuesta de competencia en liderazgo pedagógico mediante un preexperimento pedagógico cuantitativo, la prueba Chi-cuadrado (χ^2) y la observación del trabajo de los docentes, utilizando una muestra de 20



profesores de Educación Básica que cursaban el octavo semestre en formación inicial en la ULEAM. Según sus descubrimientos, el 95 % de confianza y el fortalecimiento de la habilidad de liderazgo pedagógico contribuyen a que los maestros de Educación Básica eleven su desempeño docente.

El estudio concluyó que la capacidad de liderazgo pedagógico del maestro hacia su grupo de alumnos y otros individuos involucrados en el proceso educativo posibilita la obtención de resultados como colaboración, responsabilidad, laboriosidad, sentido de pertenencia y entusiasmo; estos son elementos esenciales para alcanzar objetivos.

En Colombia, Riascos-Hinestroza y Becerril-Arostegui (2021) llevaron a cabo una investigación empírica sobre un modelo de liderazgo docente que incidía en "variables escolares". El objetivo consistía en desarrollar "un modelo que incluyera diferentes estilos o tipos de liderazgo, actitudes o variables, que permitan analizar y evaluar el liderazgo docente en la educación regular".

En términos teóricos, basaron su estudio en el modelo Full Range Leadership (FRL), que incluye varios tipos de liderazgo educativo: transformacional, transaccional y correctivo evitado. Asimismo, incluye componentes de comportamiento con poco o ningún liderazgo. La tesis del FRL sostiene que el líder tiene la posibilidad de mostrar diferentes estilos de liderazgo, que van desde el más eficaz hasta el menos.

En términos metodológicos, la investigación se llevó a cabo de forma cualitativa y exploratoria-descriptiva. fundamentada en la revisión de



documentos en cuatro fases (examen bibliográfico, análisis y estudio de sugerencias, investigación exploratoria y validación del instrumento).

Los resultados se ordenaron en tres entradas:

(a) respecto a las características del contexto institucional (datos institucionales de ubicación, docencia, matrícula);

(b) en relación con el modelo de estudio del liderazgo educativo docente:

En el cautivador cosmos del liderazgo educativo, surgen tres constelaciones brillantes que iluminan el camino de los educadores en su viaje. Estas estrellas guías brillan con un fulgor que inspira y empodera, ofreciendo un mapa en medio de tantas nebulosas de incertidumbre. En primer lugar, el liderazgo transformacional es un arte exquisito que resplandece con un carisma radiante, cual estrella que surca el firmamento. Sus conexiones ideales y la profunda fuerza de su persuasión actúan como faros resplandecientes que guían a los navegantes en el vasto océano de la influencia. Este enfoque no solo aviva las llamas del pensamiento con chispas electrizantes, sino que también enciende una pasión ardiente que retumba en el interior de nuestros corazones, llenando cada rincón del aula con una energía contagiosa y vibrante. ¡Es como si el conocimiento empezara a danzar entre nosotros, envolviendo el ambiente en una cálida brisa de creatividad y entusiasmo! En un rincón brillante del paisaje del liderazgo, el liderazgo transaccional se erige como un faro de pragmatismo, cautivando a aquellos que buscan resultados tangibles. Es como un arquitecto que mide cada pilar y cada ladrillo, construyendo con precisión estructuras robustas en medio del caos, donde cada transacción da frutos palpables. Es un juego de equilibrios tan



frágil como una telaraña tejida con sueños, donde la atención al individuo brilla intensamente, mientras que las recompensas deslumbran, lloviendo sobre nosotros como astros fugaces, producto del empeño y la dedicación. Se despliega ante nosotros como un fascinante baile de palabras y promesas, donde la lealtad y el intercambio giran armoniosamente en una danza interminable, dos caras brillantes de la misma moneda. En esta elegante sinfonía de intereses, ambos actores buscan con fervor un puente que conecte sus pensamientos, un reconocimiento claro del valor que cada uno aporta, erosionando las barreras del malentendido. Es un juego lleno de matices, donde cada movimiento resuena en los corazones, cultivando el respeto y la comprensión. Al fin, nos topamos con el liderazgo correctivo, ese viejo lobo de mar que surca las aguas del aula cargado de sus peculiares costumbres. Como un antiguo relámpago que cruza el cielo, su esencia se siente en el ambiente, evadiendo los tumultos del aprendizaje como un bailarín ágil que esquivo los resbalones en el escenario. En ocasiones, la enseñanza se convierte en un resplandeciente faro que destella con fuerza solo en medio de la tormenta, moviéndose entre el abrazo enérgico que se ofrece cuando el caos se desata como un furioso huracán, y una letargia pasiva que se cierne como una densa sombra, devorando la luz del optimismo. Es en esos momentos de desdicha que el conocimiento asume su papel de salvador, iluminando el camino en la oscuridad. Aún más lejos, el liderazgo laissez-faire se desliza a través de las aguas del aula como un barco fantasma, abandonando a sus seguidores a la deriva, desafiando las tempestades y suaves vientos del aprendizaje como



náufragos en un mar incierto. De esta manera, cada estilo se convierte en una danza educativa que despliega su singular sinfonía, donde resuenan acordes de inspiración que elevan el alma, suaves toques de estímulo que excitan la mente, y, en ocasiones, la sombra de la duda que acecha sutilmente. En esta majestuosa sinfonía del aprendizaje, lo que realmente tiene peso es que cada faro de conocimiento en el aula descubra su melodía particular, una que reverbere en lo más profundo de los corazones de aquellos que tienen el privilegio de seguir su luz.

(c) variantes satisfactorias en los estudiantes: satisfacción escolar, efectividad escolar, esfuerzo extraescolar.

Antecedentes nacionales

Mamani (2019) se embarcó en un viaje de descubrimiento, buscando desenredar el hilo dorado que conecta el liderazgo pedagógico directivo con el acompañamiento pedagógico, como un detective que sigue las pistas en un laberinto de aprendizajes. En su estudio, utilizó la técnica de investigación correlacional, adentrándose en las aulas vibrantes de los maestros de educación primaria del distrito de Azángaro, donde las sonrisas de los niños y el murmullo de la enseñanza crean una sinfonía educativa. Su misión era plasmar cómo la guía y el apoyo en el ámbito educativo podrían entrelazarse para enriquecer la experiencia de enseñanza, haciendo que cada clase brille con el resplandor del conocimiento y el amor por aprender.

Los hallazgos de una investigación cuantitativa no experimental, de diseño transeccional correlacional-causal, que incluyó a 133 maestros en



la población y a 40 en la muestra, repartidos en siete instituciones educativas y utilizando técnicas de observación y encuesta, mostraron una relación moderada y directa entre el poder de liderazgo y el seguimiento pedagógico realizado por los directores.

El liderazgo, ese faro en el vasto océano del poder, halla una conexión moderada con el arte de guiar la enseñanza; no obstante, el lazo entre la esencia influyente del liderazgo pedagógico y el ejercicio del mando por parte de los directivos es tan tenue como hilo de araña meciéndose al viento. ¡Qué paradoja tan intrigante! Mientras que una mano puede acariciar suavemente la enseñanza, la otra se encuentra a distancias, como dos amantes destinados a ocasiones breves en un paisaje de oportunidades.

Condori (2020) iluminó la senda del conocimiento al revelar que el desempeño de los maestros que guían a los jóvenes de la Institución Educativa Dos de Mayo, en el corazón de Lechemayo, Ayacucho, está entrelazado con el potente hilo del liderazgo pedagógico. Es como si el carisma y la guía de los profesores fueran faros que iluminan el camino hacia el aprendizaje, afectando cada rincón de la experiencia educativa de los estudiantes. Así, el liderazgo en el aula no solo forma futuros pensadores, sino que también cultiva una atmósfera inspiradora que florece en saber y crecimiento personal. La estructura de esta indagación se asemeja a un lienzo en el que se trazan hilos entre lo inmediato y lo relevante: un diseño transversal-correlacional que danza entre las variables, sin la intervención experimental que a menudo modela los resultados. Aquí, el enfoque se



erige con el rigor del arte numérico, como una sinfonía cuantitativa que revela patrones ocultos y conexiones vibrantes en el vasto océano de datos. Se recolectó una valiosa muestra compuesta por 60 jóvenes en pleno florecimiento, estudiantes del quinto grado de secundaria. Armados con encuestas y cuestionarios como herramientas de exploración, se llevó a cabo un viaje fascinante hacia la esencia del liderazgo y el pulmón vibrante del desempeño docente. Estos instrumentos, cual pinceles en manos de un artista, capturaron con precisión los matices de habilidades, mostrando no solo los niveles de liderazgo que estos alumnos encarnaban, sino también el sistema de estrellas que representa el esfuerzo y dedicación de sus maestros. La experiencia se asemejó a un descubrimiento en un bosque encantado, donde cada respuesta reveló un destello de luz en el vasto universo educativo.

Los hallazgos revelan que el faro del liderazgo pedagógico, junto con la sinfonía del desempeño docente, brilla intensamente, alcanzando alturas difíciles de olvidar. Sin embargo, la danza entre ellos parece ser un baile distante, con pasos que no logran sintonizarse en su totalidad. La conexión entre ambos, aunque baja, sugiere que hay un potencial latente esperando ser liberado.

Valladolid (2021) examinó los rasgos del liderazgo transformacional de los gerentes de educación básica, basándose en un análisis bibliográfico de artículos que se habían publicado en Perú, Chile y México.

Se sirvió de categorías que se refieren a las propiedades personales y el estilo del líder transformacional, utilizando un enfoque cualitativo,



descriptivo, técnicas de análisis documental y matriz de análisis. La muestra se realizó mediante la inclusión, exclusión y selección de las bases de datos; se encontraron 25 documentos, pero solo 18 artículos fueron seleccionados.

Al finalizar, determinó que en el colegio no solo se han atendido los estilos de liderazgo transformacional, sino también otros tipos de liderazgo: autoritario, democrático, servidor y carismático; todos relacionados con la intención de innovar.

Casas (2019) evidenció que, en la Institución Educativa Pública María Parado de Bellido, ubicada en el distrito del Rímac, Lima, hay una correlación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el rendimiento docente en la educación secundaria. El enfoque cuantitativo, el diseño transeccional o transversal correlacional y el paradigma constructivista fueron los marcos de referencia de esta investigación.

La muestra estuvo compuesta por 280 alumnos, 44 maestros y 3 directores de un total de 327 participantes.

Utilizó el método de encuesta validado por expertos. Los hallazgos muestran que hay una correlación positiva alta entre el desempeño de los profesores y la función del director como líder. Cuando el director tiene un liderazgo pedagógico más fuerte, los niveles de desempeño del docente son más altos.

El director y los docentes inciden en el aprendizaje escolar, ambos, desde los roles directivo (líder pedagógico) y docente (desempeño eficiente), confirman que en la medida en que se cumpla el rol de liderazgo del director, su gestión y orientación de los procesos pedagógicos, con un



acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los docentes, se logrará mejores desempeños docentes y, por ende, mayores posibilidades de éxito en los aprendizajes de los estudiantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

Fundamentos teóricos de la categoría liderazgo pedagógico

Evolución histórica del liderazgo pedagógico Desde la década de los sesenta, el liderazgo pedagógico ha sido investigado y relacionado con los rasgos personales e invariables de los individuos que despliegan esta cualidad.

Las líneas históricas del liderazgo pedagógico se conectan aquí con las líneas históricas del liderazgo. Liderazgo pedagógico en línea de Fiedler. Según Fiedler (1967), en la teoría efectiva del liderazgo, se instalan dos campos: la psicología social y las organizaciones.

Aquí se recalca este último, pues el liderazgo organizacional se relaciona con la productividad del trabajo en grupo, labor que depende del estilo de liderazgo del líder y del control situacional que convierte al líder en un sujeto que actúa con seguridad y confianza en la realización de sus tareas. Se señala tres dimensiones de liderazgo:

- (a) las relaciones personales entre el líder y los liderados: cuánto el líder conoce su trabajo y lo proyecta a los demás, y cómo los liderados valoran esta proyección:
- (b) la estructura de las tareas: grado en que las metas, procedimientos y guías de trabajo se especifican;



(c) la posición de poder del líder: medida en que demuestra su autoridad para reconocer o sentenciar a los integrantes del grupo (Fiedler, 1967).

Fiedler se centra en la idea de cuán importante es alcanzar efectividad en un grupo. El líder es la base del trabajo, direcciona, no solo mediante tareas asignadas, sino a través de la comunicación, motivación y ejemplo a seguir.

De esta manera, los miembros pueden tener un patrón ideal a seguir y lo reflejan en su forma de actuar, tanto con el líder como con los demás miembros del equipo.

El estilo de liderazgo traza un sistema sólido de interacción entre líder y subordinados. Hay una escala o jerarquía, muchas veces no necesariamente resaltada, pues lo que se busca es crear un ambiente sustentado en el respeto e igualdad (Fiedler, 1967).

Este mismo autor también alude la teoría de contingencia, en que el eje es medir el desempeño eficaz del grupo, desempeño que depende de la comunicación, diálogo e interacción del líder con sus liderados.

Hay tres criterios de evaluación:

- (a) relación líder-miembro;
- (b) estructura de la tarea;
- (c) posición de poder.

En la estructura de poder se dan casos de situaciones de manipulación. Asimismo, las "relaciones de contingencia" del liderazgo (Fiedler, 1967) se basan en el desarrollo del grupo como resultado del trabajo del líder, de cuánta confianza y motivación este ha generado hacia los demás, y de



qué relaciones se establecen, sólidas y factibles para todos (Palomo, 2013).

El modelo de Fiedler explica la importancia de la motivación en los líderes como parte de un trabajo que beneficiaría el trabajo de los demás, con resultados óptimos, incluso en situaciones de control intermedio

Fundamentos de la categoría programa de capacitación
Definición de programa de capacitación
El programa de capacitación designa un proceso formativo orientado al desarrollo o fortalecimiento de las potencialidades y saberes de un colectivo de actores sociales en un dominio disciplinar o profesional específico.

El proceso se estructura en un sistema de fases secuenciales de planificación, ejecución y evaluación, se construye para revertir las condiciones fácticas de una situación previamente diagnosticada (Orozco, 2017).

El programa refiere un plan sistemáticamente organizado y la capacitación alude el desarrollo de capacidades a partir de la ejecución del programa. Los cambios en las capacidades de los participantes de acuerdo con el plan efectuado le dan al programa de capacitación la condición de proceso formativo, en este orden, el programa de capacitación actúa como una opción institucional de desarrollo personal-profesional de quienes la integran.

La capacitación es proceso de transformación en los sujetos y el programa es el plan de actividades que prevé y efectúa esa transformación.

La formación se organiza a través de programas como opciones educativas. Un programa de capacitación es un proceso sistemático y



ordenado que se lleva a cabo en el corto plazo para desarrollar competencias, habilidades y actitudes definidas en objetivos establecidos con anterioridad.

Queda claro que el programa de capacitación es un modo de acción organizado para generar transformaciones deseadas en sujetos concretos (Valencia et al., 2017).

Asimismo, un programa debe satisfacer las necesidades emergidas de la institución (organización) y sus integrantes (participantes) (García s. f.).

Importancia de programa de capacitación

La importancia de los programas de capacitación es institucional, pues sus objetivos son colectivos y da oportunidades de desarrollo a quienes participan como agentes claves de una organización, da oportunidades en todo nivel para asimilar conocimientos y comportamientos demandados por la organización.

En este sentido, se considera que la capacitación constituye una inversión y no un gasto, sus resultados tienden a regresar compensatoriamente para revertirse en la permanente mejora de la organización (Valencia et al., 2017).

Cabe considerar las barreras que enfrentan los programas de capacitación, a condición de identificarlas para prevenirlas y tomarlas como punto de referencia en la intervención misma.

Estas barreras son metodológicas (ausencia de secuencias para medir resultados de evaluación), operacionales (ausencia de capacitadores en la operación), estructurales (deserciones) y psico socioeducativas (separar



estas dimensiones) (Orozco, 2017).

Los resultados de capacitación se ponderan y valoran en su efectividad dentro de la organización, se consideran productivas en la medida en que las capacidades desarrolladas se conecten con las necesidades organizacionales, que contengan aprendizajes efectivamente logrados y aplicados, que los saberes potenciados se expresen en las acciones, funciones y desempeños, y que tengan sostenibilidad en el tiempo (Orozco, 2017).

Percepciones que sustentan la capacitación

Lemos (2021) sitúa la capacitación como un proceso de la gestión humana y la conceptúa como actualización frecuente de las habilidades de quienes tienen funciones y cargos en una organización con la finalidad de estar actualizados permanentemente en un mundo cambiante. La capacitación incide en el desarrollo personal de los integrantes de una institución. Para ocupar futuras funciones siempre se va a requerir nuevas habilidades y actitudes.

A su vez, García (s. f.) concibe la capacitación como actividad sistemática, planeada, continua y permanente que desarrolla conocimientos y habilidades a quienes se desempeñan en las organizaciones para que ellos perfeccionen eficiente y efectivamente sus funciones y cumplan adecuadamente con sus responsabilidades.

Desde una entrada gerencial, Valencia et al. (2017), consideran que la capacitación opera, igualmente, como actividad también sistemática, planificada y permanente alineada en el propósito general que prepara o



elimina brechas de conocimientos de los directivos a través de la asimilación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la puesta en acción de actitudes que tienen una mejor incidencia en la gestión de los propios emprendimientos.

Se destaca aquí, por un parte, la condición orgánica y sostenible de la capacitación, y por otro parte, su intervención preparatoria o eliminatoria respecto a los saberes (cognoscitivos, prácticos, afectivos) de quienes dirigen organizaciones.

Según Orozco (2017), la capacitación no debe ser reducida a la realización de cursos, sino que su intención y acción se orienta a poner a las personas en condiciones de hacer eficientemente aquello que realizan.

Es decir, la capacitación se concreta no en el programa ejecutado sino en las transformaciones de las capacidades de quienes participan en él.

Los cursos de capacitación operan como medios de desarrollo los capacitados, no son finalidades en sí mismas, sino que su aporte se valora en tanto reporten cambios en el hacer, saber y ser de sujetos concretos.

La capacitación es orientada, participa en el desarrollo de potencialidades (capacidades) en los actores participantes.

Definiciones de las subcategorías de programa de capacitación

Situación diagnóstica.

La situación diagnóstica es el estado de realidad identificado mediante un proceso facto-perceptible que identifica el problema portador de necesidades y prioridades que demandan ser transformadas; también se denomina situación propia de una realidad objetiva (Álvarez y Sierra,



2004).

La situación diagnóstica constituye el punto de partida del proceso formativo, contiene la realidad identificada como situación no deseada generadora de insatisfacciones institucionales o sociales. La situación diagnóstica justifica la puesta en marcha del programa de capacitación para proceder a detectar necesidades de capacitación (García, s. f.).

Planificación.

La planificación es la fase de organización sistemática y estratégica del plan de capacitación, a modo de estructura constitutiva, orientada dinámica e íntegramente hacia el logro de las intenciones formativas profesionales (Álvarez, 2007; Orozco, 2017). La planificación contiene el sistema formativo organizado sistemáticamente en los componentes internos. Toda capacitación planea y prepara de manera cuidadosa un conjunto de pasos procesuales, asumiendo que proceso debe entenderse como algo sistemático y coordinado.

Ejecución.

La ejecución es la fase de puesta en acción o aplicación estratégica del plan de capacitación acorde con la transformación de la realidad identificada; la ejecución conlleva la significación práctica del programa, su validación en una práctica social concreta (Álvarez y Sierra, 2004; Orozco, 2017).

La ejecución equivale a la activación del programa de capacitación, su concreción en actividades que le dan la condición de proceso en realización o realizado.



La ejecución consiste en impartir la capacitación activándola según como ha sido prevista o planeada.

Evaluación.

Es la fase de valoración y retroalimentación del proceso de capacitación; incluye acciones de verificación y repotenciación a partir del cotejo de las instancias de ejecución y planificación del programa; formula juicios de valor en atención de los resultados que se van obteniendo en el transcurso y culminación del programa (Álvarez, 2007; Orozco, 2017).

La evaluación acompaña, supervisa y valora los logros parciales y finales del programa de capacitación.

.

.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología en la presente investigación se ha realizado, de una forma de deducción para la investigación, toda vez indica aspectos y ámbitos de conceptos generales y de carácter particular en este campo y tema en el que estamos investigando, pudiendo suponer y tomar las medidas de corrección las cuales tendrán desenlace en los sucesos que se investigan.

En ese proceso, la problemática, en un primer momento, en el que se estandariza objetivamente y luego, se formula hipótesis de sus posibles consecuencias deduciendo su posterior definición.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación, se hizo a través de observaciones, lo mismo se tomó situaciones vinculadas conforme con las variables tanto dependiente como independiente, tomando en cuenta también los indicadores.

Dentro de esa misma forma, realizamos cuestionarios para los



operadores de justicia y personas involucradas en el tema que hemos investigando.

3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA

La metodología concreta, que se desarrolla en un marco educativo y social, con el objetivo de alcanzar al personal entrevistado, así como a lo que se consideró en las encuestas, para lograr una comprensión adecuada de la formación de directores para su gestión educativa óptima.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Para el presente Trabajo de investigación se ha tomado una población de más de 100 administrativos, personas como a las cuales opinan del director en su gestión y Administración, lo cual representativo, toda vez que un total de 120 personal de administración.

3.4.2. Muestra

De la población señalada, se ha tomado una muestra de 40 personas de manera aleatoria entre el personal administrativo.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas, de recolección de datos, Así como los instrumentos que se van a aplicar, con sus respectivas técnicas y protocolos establecidos por la doctrina de la metodología de la investigación.



3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para esto, se utilizaron las técnicas siguientes:

Técnica de Análisis de documentos, La técnica se utilizó a lo largo de todo el proceso de investigación.

Técnica de entrevista, La técnica se utilizó cuando los participantes fueron evaluados y en relación con sus variables.



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que se han podido observar después del trabajo de investigación trae como situación aledaña contribuciones a la problemática de la capacidad de directores para una gestión educativa correcta coma todo esto en el centro educativo mencionado y durante la temporalidad del 2024.



Tabla 1

¿Los directores tienen conocimiento sobre la ejecución de actividades en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	60,0
	Escasamente	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1

¿Los directores tienen conocimiento sobre la ejecución de actividades en la institución?

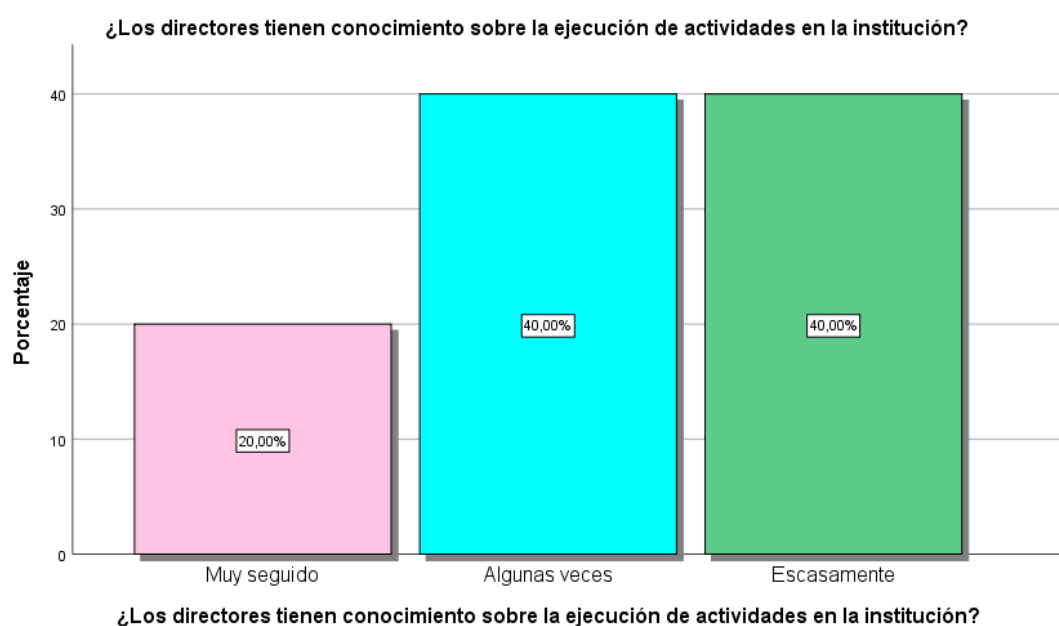


Tabla 2

¿Los directores intervienen en la planificación de actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	60,0
	Escasamente	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2

¿Los directores intervienen en la planificación de actividades?

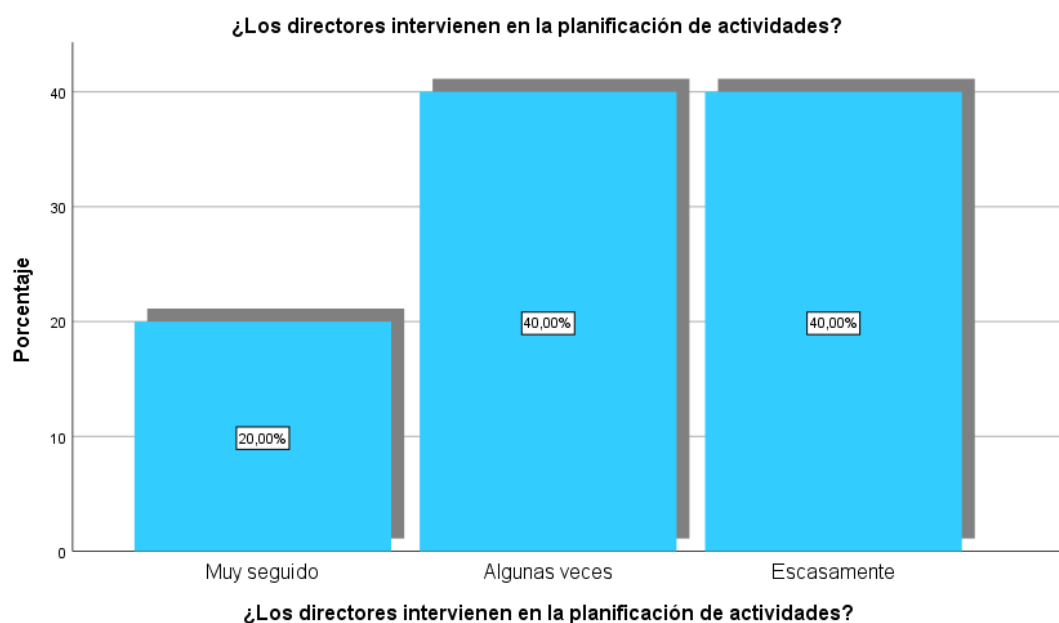


Tabla 3

¿Los directores señalan las personas que van a asumir otras subdirecciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	60,0
	Escasamente	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3

¿Los directores señalan las personas que van a asumir otras subdirecciones?

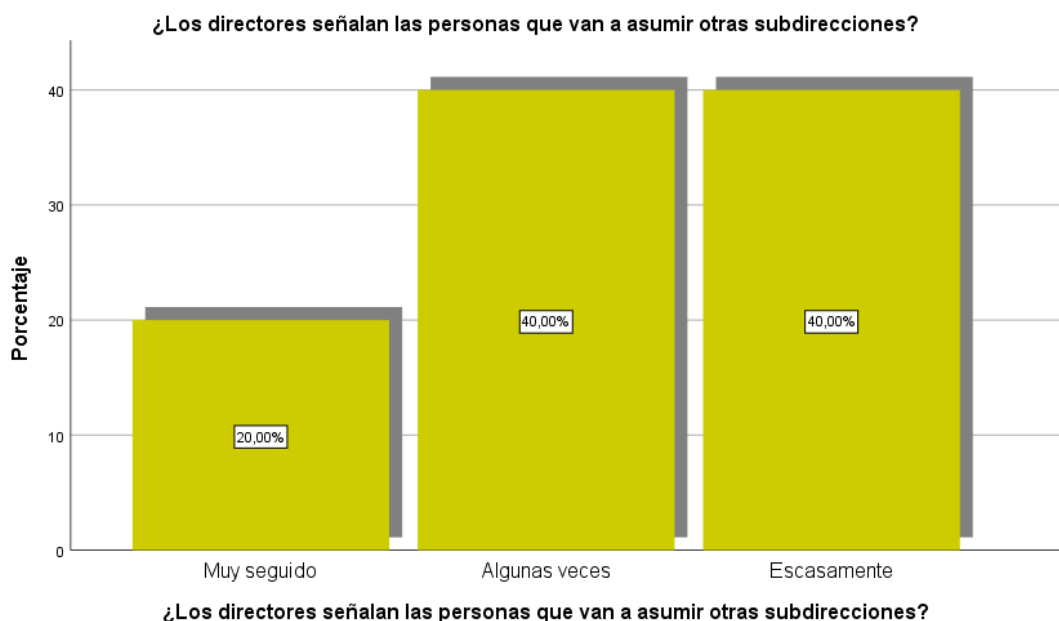


Tabla 4

¿Los directores asumen criterios de solución en caso de ausencia de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	60,0
	Escasamente	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4

¿Los directores asumen criterios de solución en caso de ausencia de personal?

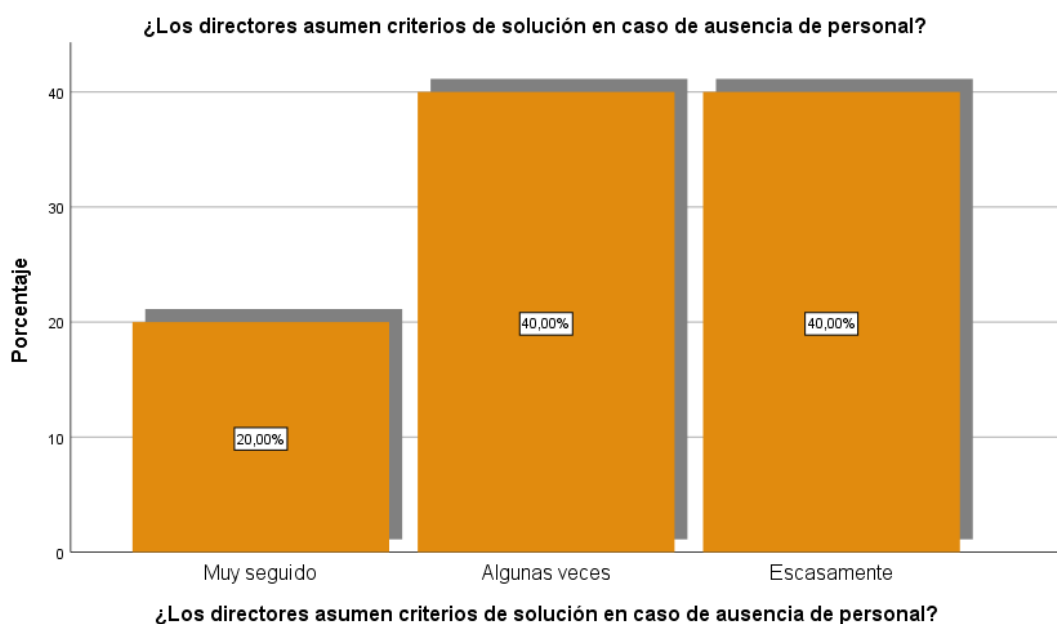


Tabla 5

¿Los directores asumen responsabilidad en los reemplazos de forma adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	60,0
	Escasamente	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

¿Los directores asumen responsabilidad en los reemplazos de forma adecuada?

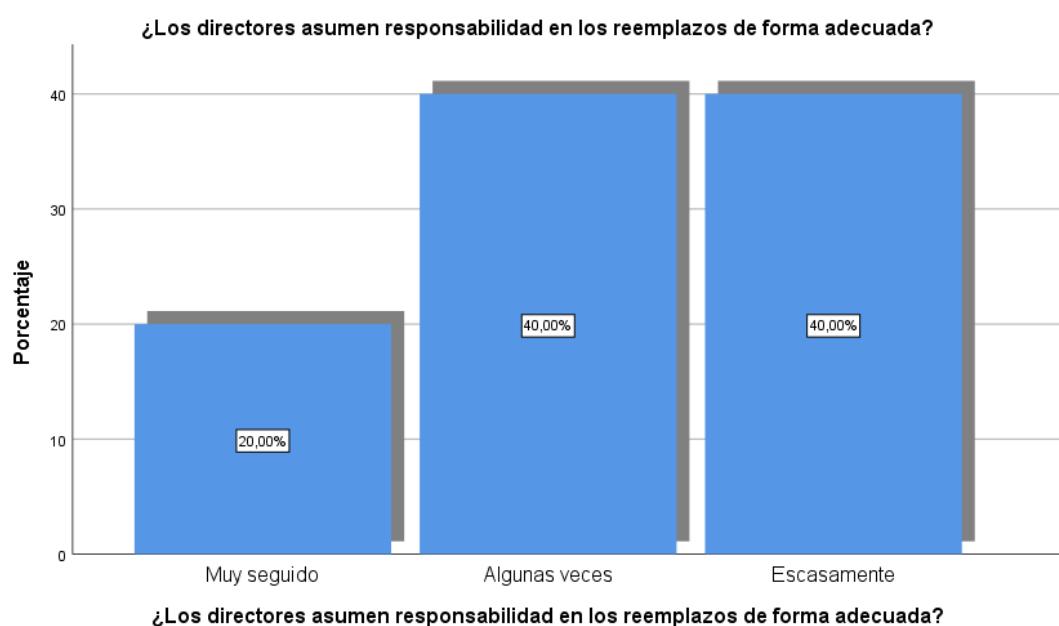


Tabla 6

¿Los directores cumplen función sancionadora ante el incumplimiento de gestión de documentos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	20	50,0	50,0	60,0
	Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6

¿Los directores cumplen función sancionadora ante el incumplimiento de gestión de documentos?

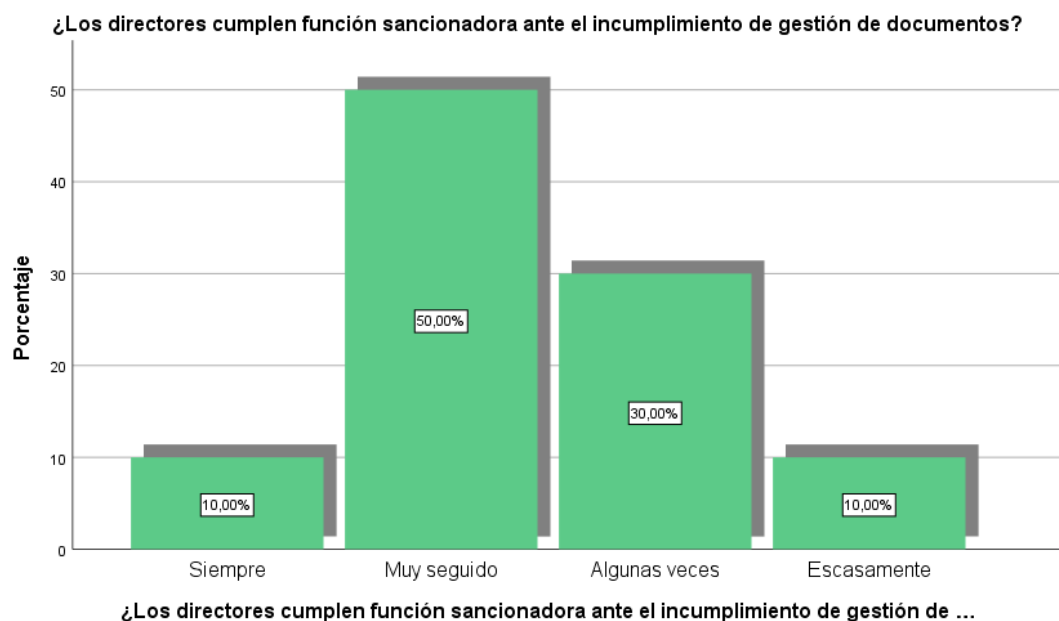


Tabla 7

¿Los directores intervienen en los directores sancionan adecuadamente procedimientos de selección de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	20	50,0	50,0	60,0
	Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7

¿Los directores intervienen en los directores sancionan adecuadamente procedimientos de selección de personal?

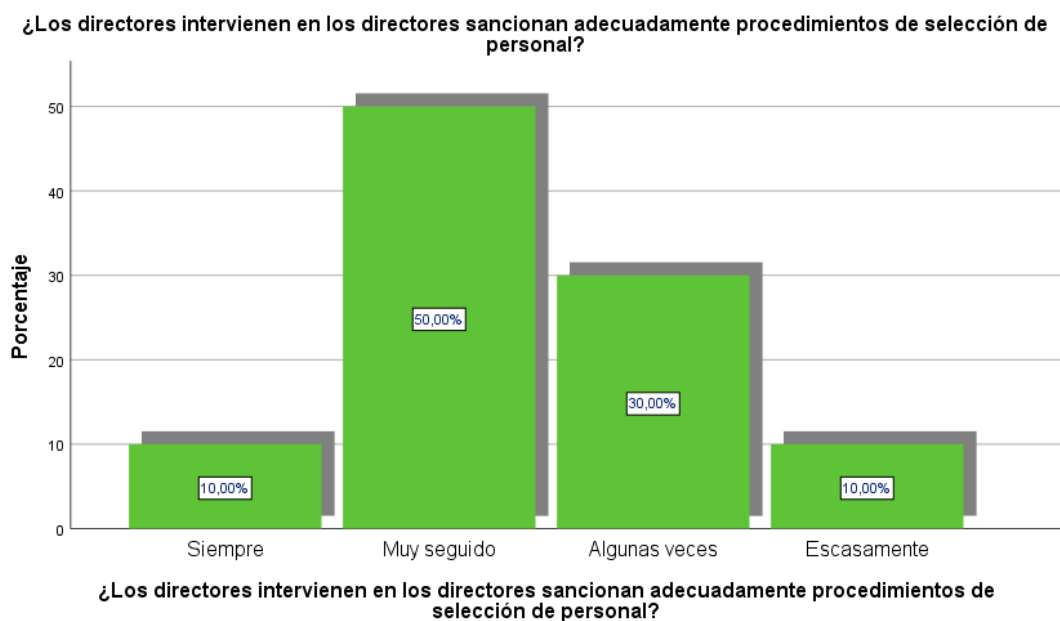


Tabla 8

¿Los directores intervienen en las etapas para la selección de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	20	50,0	50,0	60,0
	Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 8

¿Los directores intervienen en las etapas para la selección de personal?

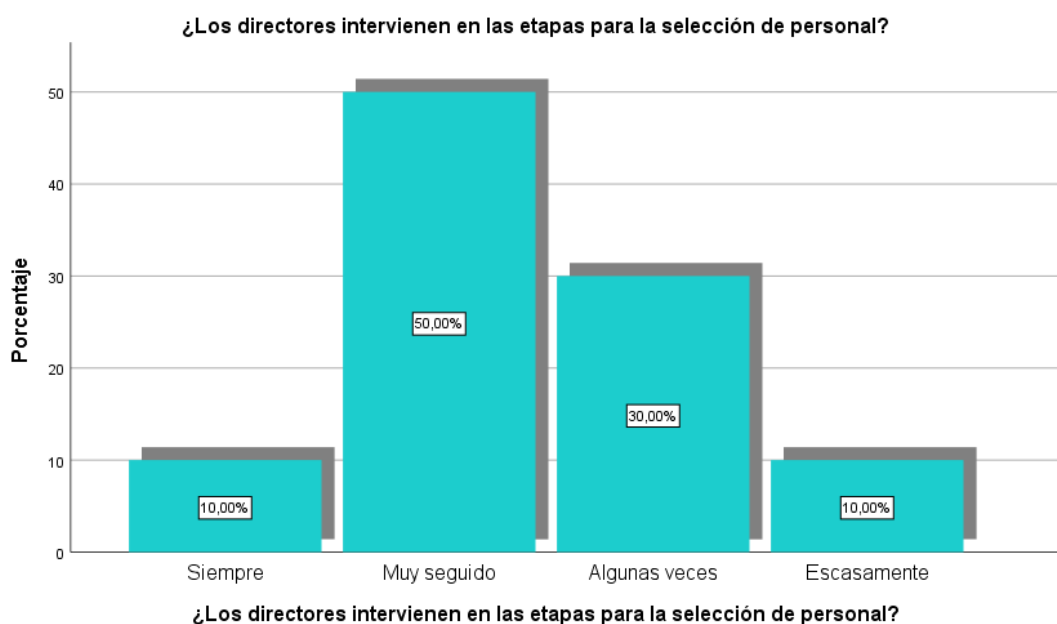


Tabla 9

¿Los directores intervienen en la calificación de eficacia para la buena selección de personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	4	10,0	10,0	10,0
Muy seguido	20	50,0	50,0	60,0
Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 9

¿Los directores intervienen en la calificación de eficacia para la buena selección de personal?

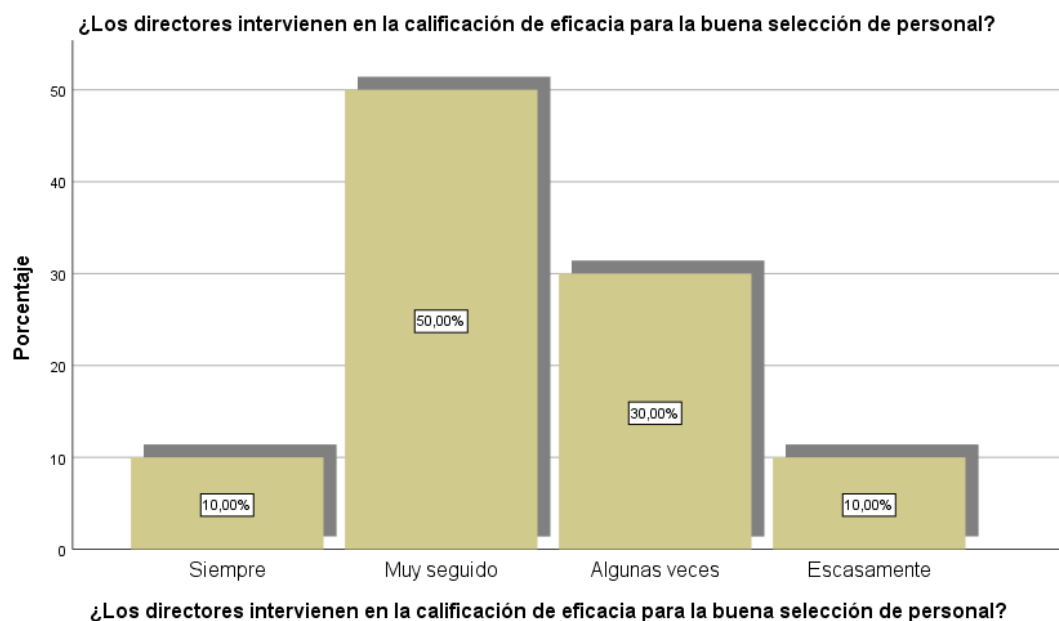


Tabla 10

¿Los directores sancionan correctamente a los directivos cuando contravienen sus deberes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	4	10,0	10,0	10,0
Muy seguido	20	50,0	50,0	60,0
Algunas veces	12	30,0	30,0	90,0
Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 10

¿Los directores sancionan correctamente a los directivos cuando contravienen sus deberes?

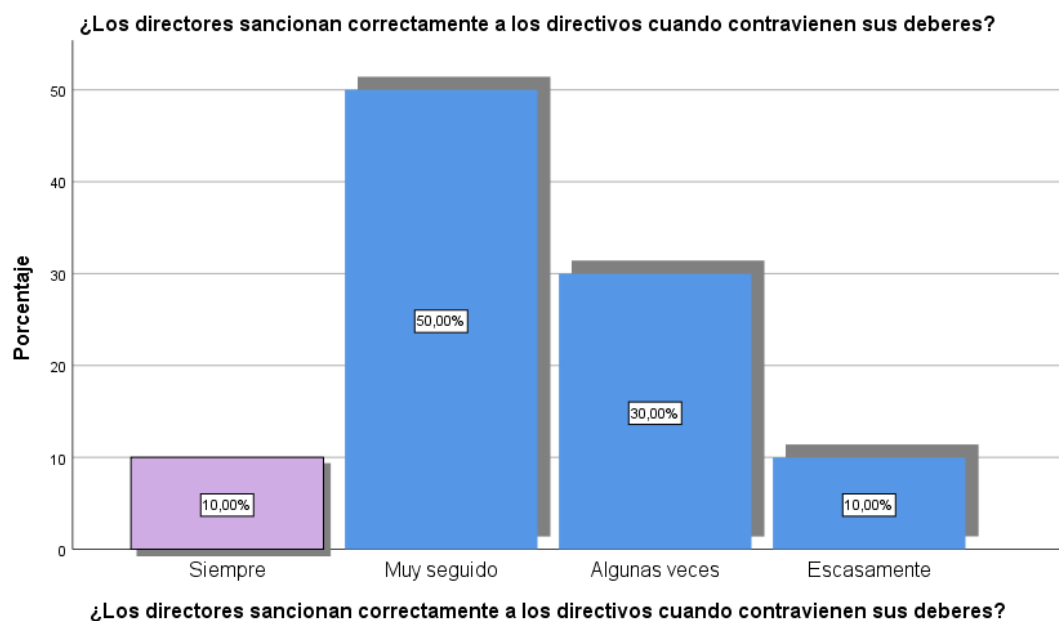


Tabla 11

¿Los directivos tienen conocimiento sobre gestión y liderazgo de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 11

¿Los directivos tienen conocimiento sobre gestión y liderazgo de comunicación?

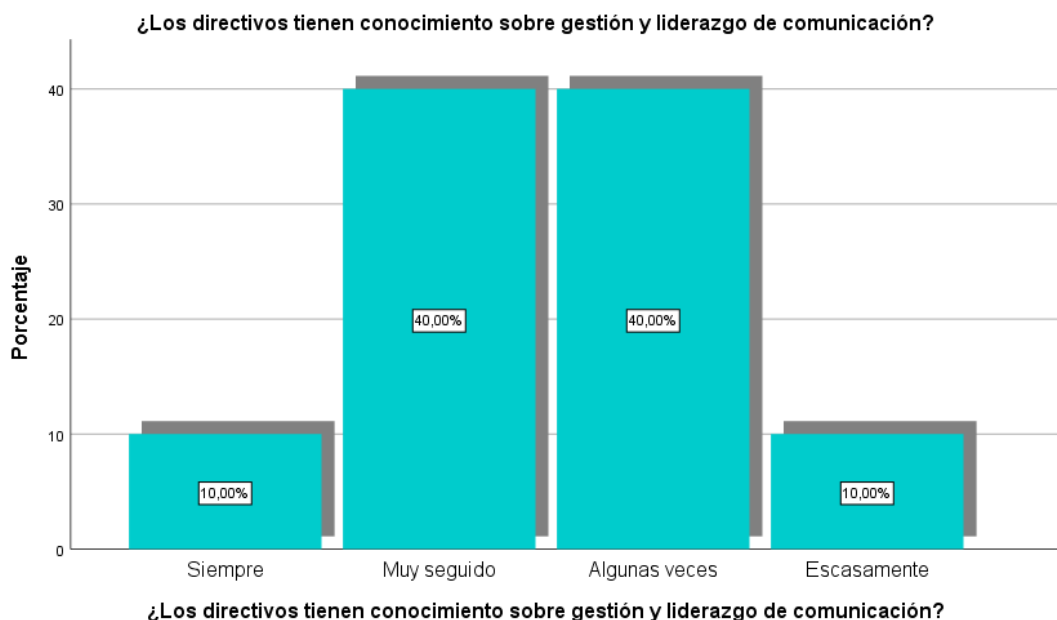


Tabla 12

¿En el plan de capacitación de personal interviene en los directores como expositores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 12

¿En el plan de capacitación de personal interviene en los directores como expositores?

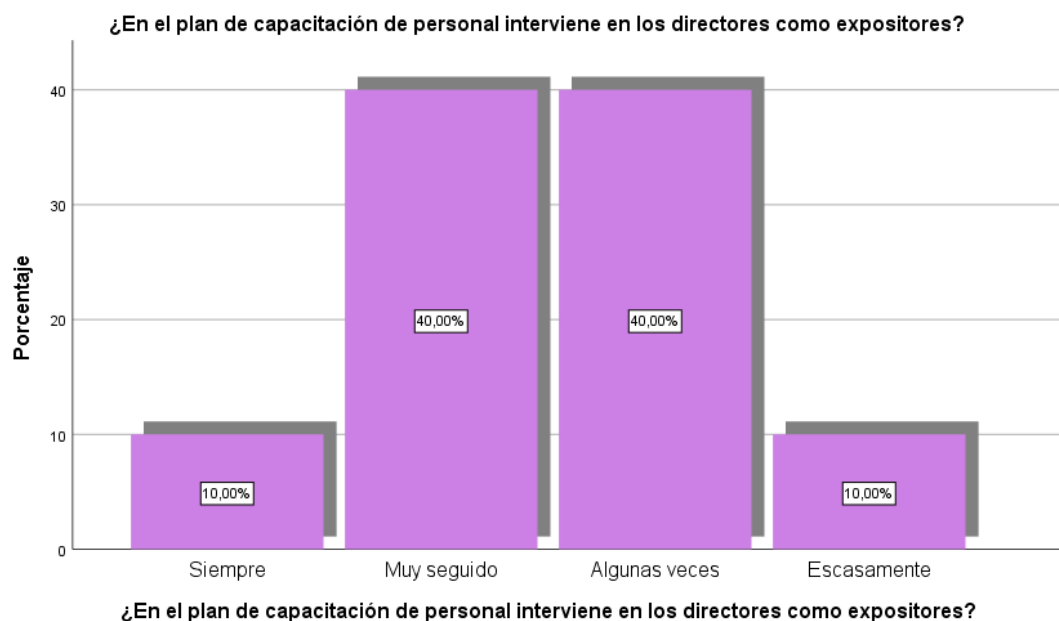


Tabla 13

¿Cuándo existe éxitos los directores felicitan a su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 13

¿Cuándo existe éxitos los directores felicitan a su personal?



Tabla 14

¿Los directores practican delegación de funciones de acuerdo a Las especialidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 14

¿Los directores practican delegación de funciones de acuerdo a Las especialidades?

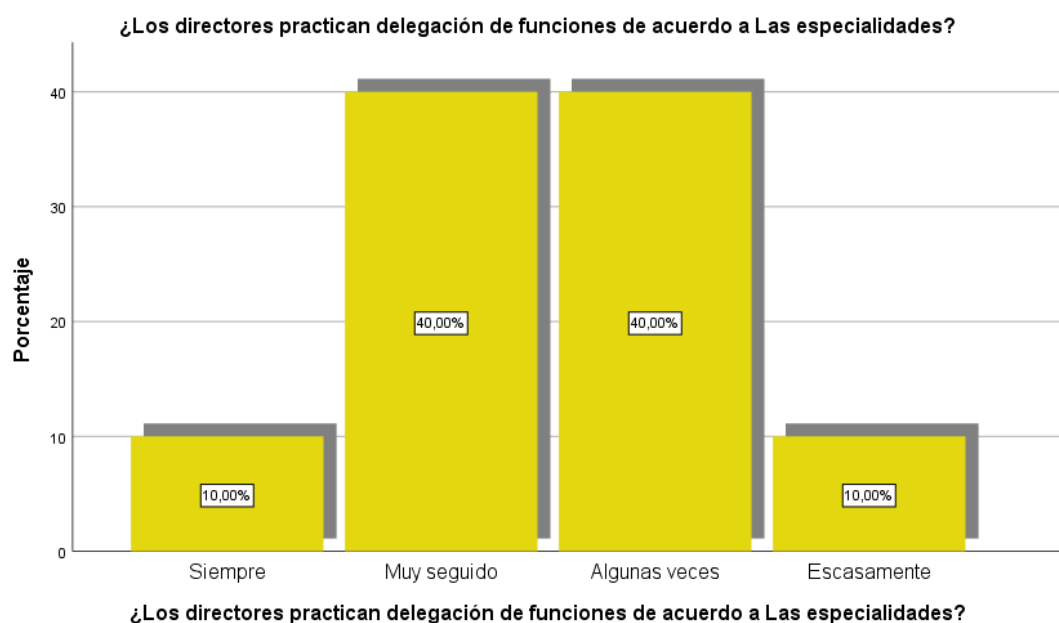


Tabla 15

¿Los directores tienen capacidad de Liderazgo y son reconocidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 15

¿Los directores tienen capacidad de Liderazgo y son reconocidos?

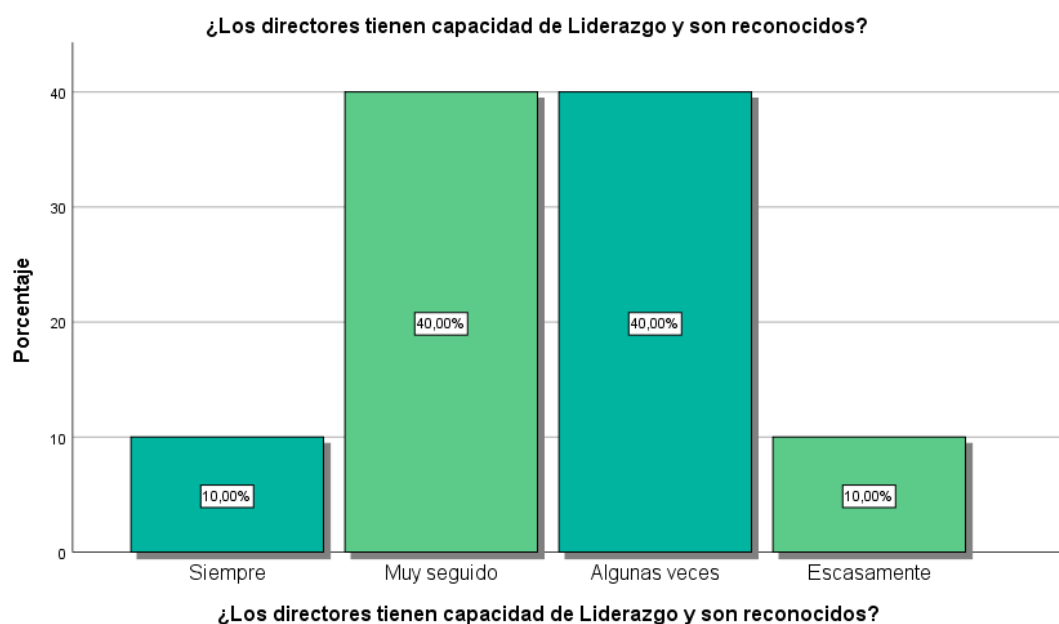


Tabla 16

¿El personal está de acuerdo con la delegación de directivos por parte del director?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	8	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	20	50,0	50,0	70,0
	Escasamente	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 16

¿El personal está de acuerdo con la delegación de directivos por parte del director?

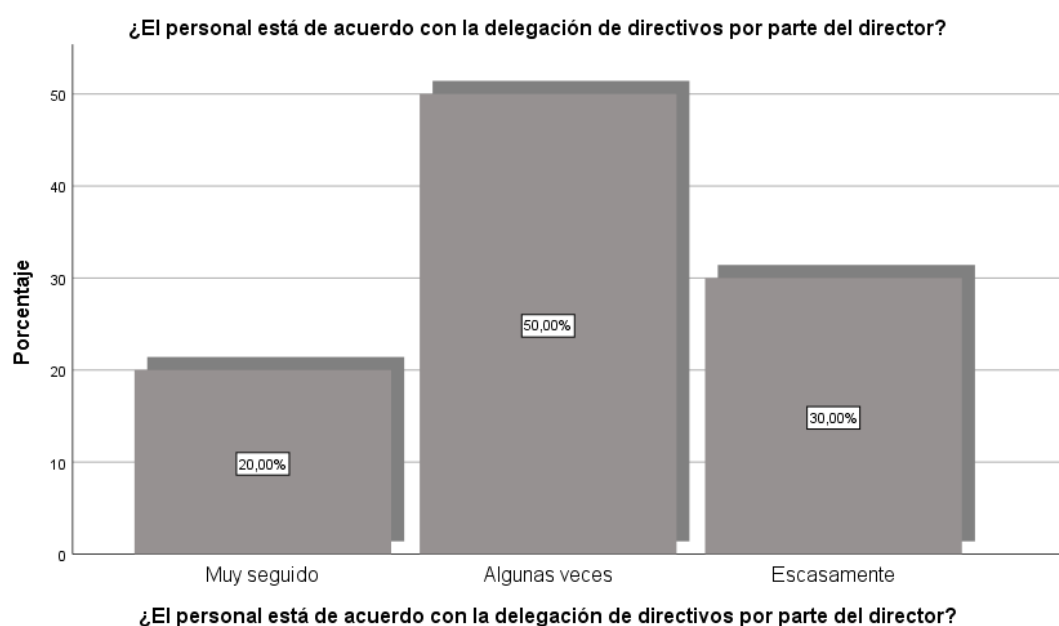


Tabla 17

¿El director interviene en las exposiciones para la capacitación de su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	30,0	30,0	30,0
	Muy seguido	24	60,0	60,0	90,0
	Algunas veces	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 17

¿El director interviene en las exposiciones para la capacitación de su personal?



Tabla 18

¿Dos directores se comunican con el personal administrativo correctamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	10,0	10,0	10,0
	Muy seguido	16	40,0	40,0	50,0
	Algunas veces	16	40,0	40,0	90,0
	Escasamente	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 18

¿Dos directores se comunican con el personal administrativo correctamente?

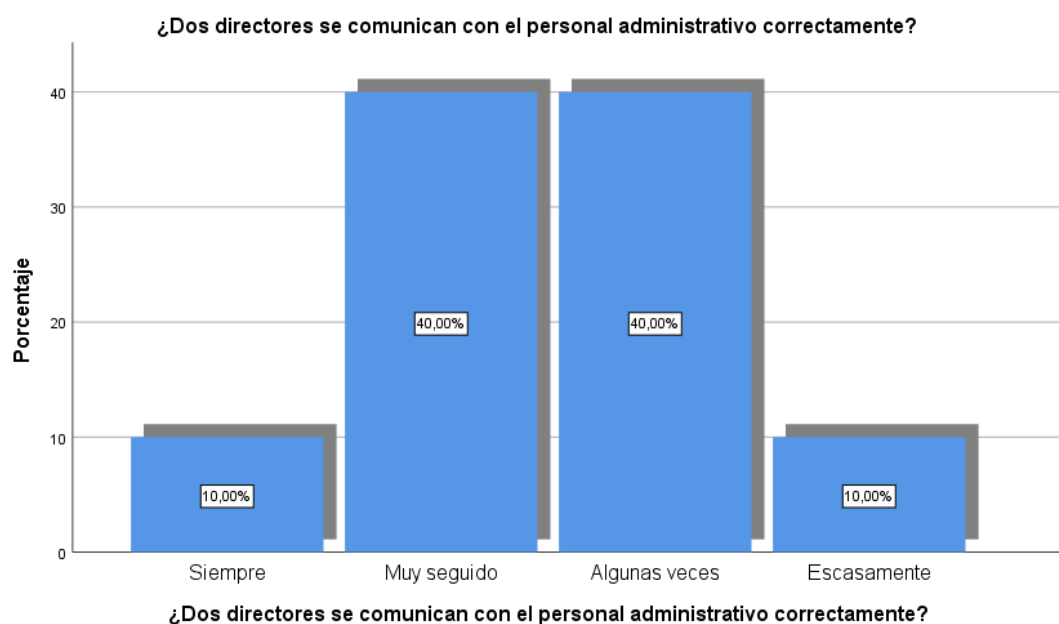


Tabla 19

¿Los directores se comunican con los alumnos de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy seguido	16	40,0	40,0	40,0
	Algunas veces	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 19

¿Los directores se comunican con los alumnos de manera adecuada?

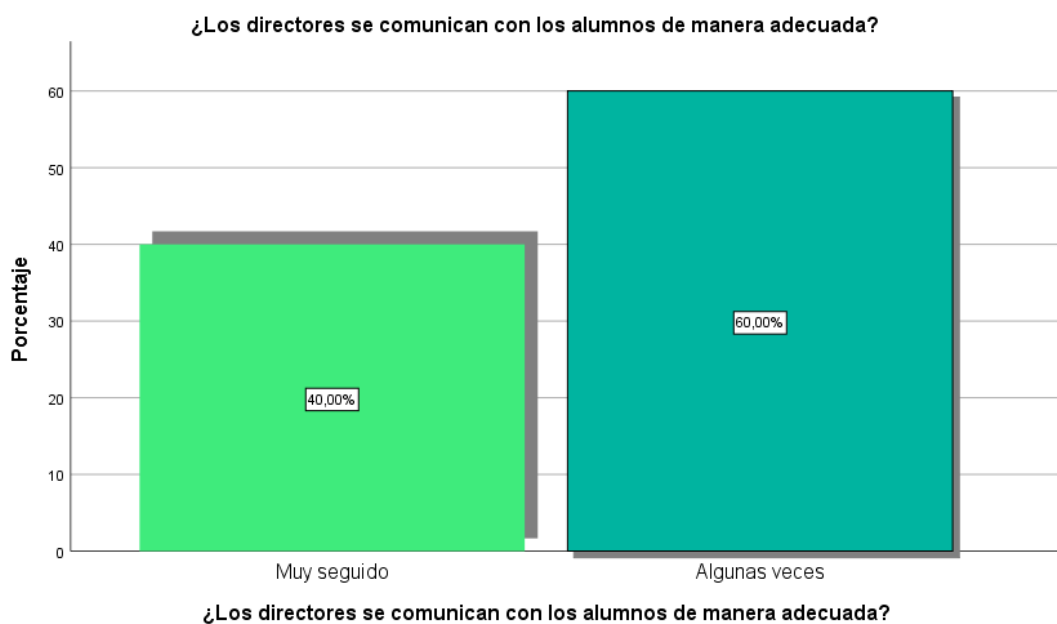


Tabla 20

¿El director debería ser hombre o mujer?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenin o	20	50,0	50,0	50,0
	Varon	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 20

¿El director debería ser hombre o mujer?





CONCLUSIONES

PRIMERO. Habiendo sido el planteado el objetivo, determinar, la relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024, se puede concluir que existe relación entre ambas variables por cuanto la capacitación de directores incide directamente en una gestión correcta educativa en el Centro Educativo mencionado, después de haber realizado el trabajo de investigación particularmente en la estadística, se puede apreciar que además se percibe que la capacitación de dicho personal administrativo influye decididamente en una correcta gestión educativa..

SEGUNDO. Habiendo sido planteado el objetivo específico como, determinar la relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024, se puede concluir qué hiciste relación entre liderazgo de los directores para una gestión educativa adecuada, toda vez se ha percibido el liderazgo como un instrumento determinante, esto señalado en el trabajo estadístico por la opinión y entrevista del personal administrativo, además, de entenderse al Liderazgo fundamental para el desarrollo en toda gestión educativa,

TERCERO. Habiendo sido planteado el objetivo como determinar la relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio



encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024, se puede concluir que para la gestión económica a cargo de los directores debería de capacitarse en ese rubro, toda vez que la gestión económica es otro rubro en la que no incluye totalmente lo educativo.



RECOMENDACIONES

PRIMERO. Respecto a la primera conclusión se puede recomendar y sugerir que se debe de capacitar a los directores para que puedan tener una correcta gestión educativa en diferentes Campos, y temas los cuales no están incluidos en la currículo educativa necesariamente, para lo que en el campo de Educación y las Ugels, no necesariamente habrían previsto, por lo que es imperativo la especialización o por lo menos la mejora de los conocimientos al respecto.

SEGUNDO. Se puede sugerir de la misma manera, la implementación de diferentes eventos académicos, promovidos por el órgano pertinente dentro de las que podemos recomendar también, congresos, mesa redondas, posición, y otros eventos académicos que permitirán dar mayor alcance a los directores para abarcar los temas administrativos económicos.

TERCERO. Se puede recomendar Igualmente, la intervencion de capacitadores permanentes, los cuales pueden rotar por los diferentes centros educativos de la región, teniendo estos tener una formación académica en el campo de la administración y la economía, sugerentemente profesionales economistas, contadores administradores.



CUARTO. Se puede recomendar igualmente que existan trabajos investigativos, y la misma manera promover trabajos con similares variables a la de este trabajo investigativo para que pueda contribuirse así a la solución de este problema ciertamente social el cual tiene diferentes matices y aspectos aledaños que contribuirán a la solución integral de esta problemática.



BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez, C. M. (2007). Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
2. Álvarez, C. M. y Sierra, V. (2004). La solución de problemas profesionales. Metodología de la investigación científica. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
3. Atencio, E. A., Ramírez, L. J. y Zappa, Y. B. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. Actualidades Investigativas en Educación, 20(1), 1-29.
4. Arroyo, J. A. (2017). Gestión directiva del curriculum. Actualidades Investigativas en Educación, 9(2), 1-17.
5. Balzán, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica. [Trabajo de Grado]. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
6. Barón, M. (1989). El modelo de contingencia de Fiedler en procesos de fabricación progresiva, Revista de Psicología Social, 4(2), 139-150.
7. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden.
8. Beycioğlu, K. (2020). Efecto de liderazgo en la justicia social. Oxford Research Encyclopedia of Education.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.670>
9. Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9(2), 9-33.



10. Bolívar, A., Muñoz, G., Weinstein, J. y Domingo, J. (2022). Aprendizajes y desafíos para el liderazgo escolar en la escuela postpandemia, en Bolívar et al. (coords.), Liderazgo educativo en tiempos de crisis. Aprendizaje para la escuela post-Covid (pp. 19-42), Granada: Editorial Universidad de Granada.
11. Cano, A. (2012). La metodología de taller en los procesos de educación popular, Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 2(2), 22-51.
12. Caputo, S. y Pérez, J. M. (2021). Liderazgo y educación. Reflexiones en tiempos de pandemia, Diálogos Pedagógicos, 19(38), 73-94.
13. Carhuancha, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Ecuador: UIDE.
14. Carrasco, A. y Barraza, D. (2020). La confianza y el cuidado en el liderazgo escolar de las directoras chilenas, Calidad en la Educación, (53), 364-391.
15. Tejero, C. C. (s. f.). Reconsiderando la visión del liderazgo: un acercamiento al liderazgo distribuido. Repensando la gestión educativa. Aspectos clave para gestionar instituciones educativas, 126.
16. Vaillant, D. (2015). Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa, Education for All 2000-2015: achievements and challenges, Unesco.
17. Valdés, R. y Gómez-Hurtado, I. (2019). Competencias y práctica de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. Perspectiva Educacional. Formación de Profesores, 58(2), 47-68.



18. Valencia, C. H., Godínez, C. L. y Brito, M. L. (2017). Programa de capacitación a microempresarios del centro histórico de Quito. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 70-74.
19. Valladolid, M. C. (2021). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en Perú, Chile y México. [Tesis de Maestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
20. Valle, A. (2007). Metamodelos de la investigación pedagógica. La Habana: Ministerio de Educación. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
21. Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, *Revista Educación*, 33(1), 155-165.
22. Zabala, C. J. (2013). El estudio del caso como herramienta didáctica fundamental de construcción de aprendizaje en el módulo "Gestión Pública Aplicada", Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ ANTONIO ENCINAS
PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
General ¿Existirá relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024? Específicos PE1: ¿Existirá relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca	General OG: Determinar la relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024. Específicos OE1: Establecer la relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José	General HE: Existe relación entre la capacitación de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024 Específicas HE1: Es posible encontrar la relación entre la capacitación en liderazgo de los directores y una correcta gestión educativa en el centro	Variable Independiente: - Capacitación de directores Indicadores - Liderazgo - Gestión económica Variable dependiente	Tipo de investigación: Investigación cuantitativa. Nivel de investigación: Descriptivo y Explicativo. Método de investigación: Científico y Deductivo. Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Transaccional. Población y Muestra: Población: está constituido por un grupo de estudiantes de educación secundaria, de la gran unidad Escolar José Antonio Encinas Muestra: Tamaño de muestra aleatoria Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos: Tabla de Distribución de



2024? PE2: ¿Existirá relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024?	Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024. OE2: Determinar la relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.	educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024. HE2: Se puede demostrar la relación entre la capacitación en gestión económica de los directores y una correcta gestión educativa en el centro educativo José Antonio encinas de la provincia de San Román Juliaca 2024.	- Gestión educativa Indicadores -Bueno -Regular -Malo	frecuencias. Las medidas de correlación para validación de instrumentos. La prueba "z" para la prueba de hipótesis - Además, se hará uso del software SPSS para el procesamiento de
---	--	---	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento:BERTHA AMELIA AYNA HUALPA.....

1.2. Validado por:Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO.....

1.3. Título de la investigación:
.....CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ.....
.....ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024.....

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:BUENA.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:75.%.....

V. OBSERVACIONES:NINGUNA.....

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO****I. DATOS GENERALES**

1.1. Autor del instrumento: BERTHA AMELIA AYNA HUALPA

1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

1.3. Título de la investigación:
CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ
ANTONIO ENCINAS PROVINCIA SAN ROMÁN JULIACA 2024**II. ASPECTOS A EVALUAR**

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75. %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO****I. DATOS GENERALES**

1.1. Autor del instrumento: BERTHA AMELIA AYNA HUALPA

1.2. Validado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

1.3. Título de la investigación:
..... CAPACITACIÓN DE DIRECTORES PARA UNA CORRECTA GESTIÓN EDUCATIVA CENTRO EDUCATIVO JOSÉ
..... ANTONIO ENCINAS. PROVINCIA. SAN ROMÁN JULIACA 2024**II. ASPECTOS A EVALUAR**

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 05-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	Bertha Amelia Ayna Hualpa
Dirección:	Jr. Miraflores # 1360
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	01888215
Teléfono:	930 1340 13
email:	berthamelia@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención:	Administración y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar:	Magíster en Educación
Asesor:	Mgtr. Luis Chayña Aguilar
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: Capacitación de directores para una correcta gestión educativa centro educativo José Antonio Encinas provincia San Román Juliaca 2024	
Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, directores, capacitación de directores	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
2	

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación:

Gestión de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

05-01-2026

Fecha