TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

ERNESTINA QUISPE ARMUTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

ERNESTINA QUISPE ARMUTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 646-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 25 de noviembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-9806 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE ARMUTO, ERNESTINA** con número de DNI 23975782 asignado (a) con código de matrícula 22028828 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **QUISPE ARMUTO, ERNESTINA** con número de DNI 23975782 asignado (a) con código de matrícula 22028828 de la Maestría en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** ha solicitado fecha y hora modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** la misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 27 de mayo del 2025 establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.– DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** elaborado por el (la) Bachiller: **QUISPE ARMUTO ERNESTINA,** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor de Tesis	: Dr. ARNALDO YANA TORRES

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: viernes 28 de noviembre del 2025
Hora	: 11:30 am
Lugar	: Aula N°208 C.C.N°03 2DO PISO - EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER,** los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220.**

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 00433-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 Mayo del 2025

VISTOS:

El expediente Nº. 2025-005620, Presentado por el (a) Bach. **ERNESTINA QUISPE ARMUTO,** con número de DNI **23975782** y con Código de matrícula N.º **22028828**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE Y PRIMER MIEMBRO** de la terna de jurados del Comité de Investigación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente Nº. 2025-005620, el **Bach: ERNESTINA QUISPE ARMUTO,** solicita el cambio del **PRESIDENTE Y PRIMER MIEMBRO** de la terna de jurado del Comité de Investigación de la Resolución Directoral N. º 1062-2023-USA-EPG/UANCV de fecha 03 de noviembre del 2023 de aprobación de proyecto de investigación, en el que se le asignó como Presidente a la Dra. Graciela Bernal Salas, y Primer Miembro al Dr. Segundo Ortiz Cansaya, los mismos que se cambian por no tener vínculo laboral con la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" y no tener disponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 27 de octubre del 2023, registrado en el Folio Nº 0003752 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DE PRESIDENTE Y PRIMER MIEMBRO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la tesis titulada: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** presentado por el (a) **Bach: ERNESTINA QUISPE ARMUTO,** de la maestría en: **EDUCACIÓN,** conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Primer Miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo Miembro	**: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Asesor (a)	**: Dr. ARNALDO YANA TORRES**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc. Rectorado
Archivo (01)
Interesado(a)
JRMS/jmpt.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 1062- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de Noviembre del 2023.

VISTOS:

El expediente Nº 010720 de fecha 26 de octubre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **ERNESTINA QUISPE ARMUTO** con DNI Nº **23975782**, código de matrícula **22028828**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32,** 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 **Sede Cusco.**

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución Nº 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17,** establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60,** señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magíster, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21,** establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular Nº 647-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 08 de setiembre del 2023, se nomina al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	**Dra. GRACIELA BERNAL SALAS**
Primer miembro	:	**Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
Segundo miembro	:	**Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Asesor	:	**Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**

Que, con registro Nº 0003752, de fecha 27 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** presentado por el (la) Bachiller **ERNESTINA QUISPE ARMUTO** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023** presentado por el (la) Bachiller **ERNESTINA QUISPE ARMUTO**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ERNESTINA QUISPE ARMUTO

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO ...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:597771343

Fecha de entrega
5 jun 2026, 22:38 GMT-5

Fecha de descarga
7 jun 2026, 8:20 GMT-5

Nombre del archivo
T036_23975782_M.docx

Tamaño del archivo
12.6 MB

92 páginas

21.924 palabras

81.077 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

19% 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

15% Fuentes de Internet
9% Publicaciones
16% 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	QUISPE ARMUTO ERNESTINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23975782
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6280-7073
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	02413103
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	Región Cusco País: Perú Provincia: Quispicanchi, Latitud: 13° 37' 36.276" S Longitud: 71° 23' 16.699" W https://maps.app.goo.gl/TZ2q7r4VTNVK65ai6
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**5.03.00 -- Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 **5.03.01 -- Educación general** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ERNESTINA QUISPE ARMUTO, identificado con DNI Nro. 23976473 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

Asesorado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

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 suyas 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 15 de DICIEMBRE del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

Yo Ernestina, dedico mi tesis a Dios, por siempre estar presente en cada fase de mi existencia, a mi familia, por siempre estar a mi lado, gracias por todo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

Valoro a la Escuela de Posgrado de la UANCV, pues en sus salones me brindaron la oportunidad de llevar a cabo mi maestría y de esta manera poder finalizarla.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS v
ÍNDICE DE TABLAS vii
INDICE DE FIGURAS viii
ABREVIATURAS ix
RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 14
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 17
1.4. OBJETIVOS 18
1.5. HIPÓTESIS 18
1.6. VARIABLES E INDICADORES 19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 21
2.2. BASES TEÓRICAS 27
2.3. MARCO CONCEPTUAL 33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 37
3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICATIVOS A LA INVESTIGACIÓN 37

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 37
3.4. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN 37
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. 38
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 38
3.7. TÉCNICAS, FUENTE E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 39
3.8. VALIDEZ Y CONFIABLIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 39
3.9. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS . 41
4.1.1. OBJETIVO GENERAL 41
4.1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 1 44
4.1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 2 47
4.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 3 50
4.2. DISCUSIÓN 52
CONCLUSIONES 56
RECOMENDACIONES 57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58
ANEXOS 62

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 La significancia entre el liderazgo gerencial y la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 41

TABLA 2 El liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 41

TABLA 3 Nivel del liderazgo gerencial..... 42

TABLA 4 Nivel de la gestión educativa..... 43

TABLA 5 La significancia entre el estilo de liderazgo gerencial y la gestión educativa en los centros de estudio del ámbito del distrito de Ccarhuayo 44

TABLA 6 El estilo de liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 45

TABLA 7 Nivel de la dimensión estilos de liderazgo gerencial 46

TABLA 8 La significancia entre las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 47

TABLA 9 Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 48

TABLA 10 Nivel de la dimensión formas de gerenciar 49

TABLA 11 La significancia entre el clima institucional del liderazgo gerencial y la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 50

TABLA 12 El clima institucional el liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 50

TABLA 13 Nivel de la dimensión clima institucional 51

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 El liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 41

FIGURA 2 Nivel del liderazgo gerencial 43

FIGURA 3 Nivel de la gestión educativa 44

FIGURA 4 El estilo de liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 46

FIGURA 5 Nivel de la dimensión estilos de liderazgo gerencial 47

FIGURA 6 Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 48

FIGURA 7 Nivel de la dimensión formas de gerenciar 49

FIGURA 8 El clima institucional el liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo 51

FIGURA 9 Nivel de la dimensión clima institucional 52

ABREVIATURAS

UNESCO : ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

MINEDU : MINISTERIO DE EDUCACION

UGEL : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

IEP : INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA

RESUMEN

El estudio se efectuó con la finalidad determinar si el liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023. La metodología fue cuantitativa y el método fue hipotético deductivo, además el tipo fue básico, de nivel correlacional. La población se conformó por 196 docentes y directores del distrito de Ccarhuayo, provincia de Quispicanchi, y se empleó el muestreo no probabilístico intencional; la técnica fue la encuesta como instrumento al cuestionario. Los resultados evidenciaron que se observó que el 64% de encuestados señalo que casi siempre existe un liderazgo gerencial y el 60% señalo que casi siempre es apropiada la gestión educativa, por lo que el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,612 asimismo se da a conocer una significancia igual a 0,000 menor al 0.05. Se llegó a la conclusión de que se pudo determinar la relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión educativa en las IE del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023, logrando corroborar la hipótesis formulada por el investigador.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, gestión educativa, docentes.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine whether managerial leadership is related to educational management in educational institutions in the district of Ccarhuayo - Quispicanchi, 2023. The methodology was quantitative and the method was hypothetical-deductive, and the type was basic, correlational. The population consisted of 196 teachers and principals of the district of Ccarhuayo, province of Quispicanchi, and non-probabilistic intentional sampling was used; the technique was the survey as a questionnaire instrument. The results showed that 64% of respondents indicated that there is almost always managerial leadership and 60% indicated that educational management is almost always appropriate, so the Spearman Rho Coefficient is equal to 0.612 and the significance is equal to 0.000, less than 0.05. It was concluded that it was possible to determine the significant relationship between managerial leadership and educational management in the IEs of the district of Ccarhuayo - Quispicanchi, 2023, thus corroborating the hypothesis formulated by the researcher.

Keywords: Managerial leadership, educational management, teachers.

INTRODUCCIÓN

En el entorno educativo, el liderazgo gerencial juega un papel sustancial en el progreso y optimización. de los centros de estudio. La capacidad de los directivos para guiar, motivar y organizar los recursos disponibles que influye de modo directo en la excelencia de la educación y en los rendimientos educativos. En este sentido, la gestión educativa eficaz se cambia en un elemento primordial para el triunfo de las escuelas, ya que permite implementar estrategias pedagógicas y administrativas que favorezcan el amaestramiento y el crecimiento holístico de los estudiantes.

Control en la administración educativa no se restringe a la supervisión de labores administrativas; en realidad, conlleva la generación de un ambiente organizacional favorable, el clima positivo fomento de la innovación, y la facilitación de procesos colaborativos que involucren a docentes, estudiantes, y la comunidad en general. No obstante, es uno de los retos más relevantes a los que se afrontan las instituciones de enseñanza es la escasez de dirigentes con habilidades gerenciales adecuadas para liderar eficazmente el proceso educativo en un entorno cada vez más dinámico y demandante.

Este estudio se orienta en reconocer la correspondencia entre el liderazgo gerencial y la gestión educativa en centros de estudios, destacando cómo un liderazgo adecuado puede influir en el perfeccionamiento de las técnicas y las consecuencias escolares. Asimismo, se busca identificar las primordiales características de un liderazgo efectivo y su efecto en la calidad educativa.

El presente estudio es relevante porque en los centros de estudio la capacidad de liderazgo de los dirigentes está estrechamente vinculada con el beneficio de los propósitos educativos y el adelanto de competencias en los estudiantes. A partir de este análisis, se pretende ofrecer recomendaciones que fortalezcan la práctica del liderazgo en el ámbito educativo, contribuyendo así a la formación de líderes capaces de transformar el entorno escolar y mejorar los resultados educativos.

Por lo cual la tesis está estructurada de la siguiente manera:

capítulo I, incluyendo la descripción del problema, la razón de ser del estudio, los propósitos, las hipótesis y, finalmente, la operacionalización de las variables.

Capítulo II: Este capítulo expone el marco teórico de las variables, además del contexto a nivel nacional, regional y global.

Capitulo III: Este capítulo aborda el procedimiento, el tipo de estudio realizado, el diseño no experimental y la perspectiva deductiva a escala descriptiva-correlacional. En cambio, determinamos la población y la muestra del estudio.

Capítulo IV: Describimos este estudio y ofrecemos los hallazgos en tablas y figuras, acompañados de sus respectivas explicaciones.

Finalmente, ofreceremos los hallazgos del estudio, las recomendaciones y los apéndices.

CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Problemática a nivel internacional

Según Contreras (2016) en Alemania señala que en muchas naciones, los directivos escolares carecen de una formación específica en liderazgo y gestión educativa. Aunque muchos directores provienen del cuerpo docente, no siempre tienen las habilidades administrativas o de liderazgo necesarias para gestionar efectivamente una institución educativa. Esto genera una desconexión entre la función pedagógica y las demandas administrativas.

Asimismo, para la UNESCO (2021) en países en vías de progreso o con capitales procedente, hay una disparidad significativa en la calidad del liderazgo educativo, lo que resulta en instituciones con administraciones ineficientes y mal estructuradas. Esto afecta especialmente a escuelas rurales o de bajos recursos, donde los líderes enfrentan mayores desafíos para lograr una gestión eficiente.

Un estilo de liderazgo que impacte en la realización de una meta compartida y en la compleja administración de la gestión pedagógica en los procedimientos internos y planes de las escuelas académicas públicas es siempre necesario como resultado de las nuevas tendencias educativas y los cambios sociales. Esto es preocupante, ya que, en la educación peruana, los gestores deben funcionar eficazmente en términos de calidad educativa ante unas exigencias y problemas en constante evolución,

Problemática a nivel nacional

Los centros de estudio públicas del Perú presentemente gobernados por sus directivos aceptan la responsabilidad de elevar la calidad educativa, orientando las labores pedagógicas, de gestión, administrativas y de relación con la comunidad. Para ello, deben establecer lineamientos pertinentes que permitan atender de manera efectiva las necesidades educativas, (MINEDU, 2003).

Como resultado de su administración, las instituciones educativas públicas plantean una serie de problemas de gestión. El estilo de liderazgo de los directores es un componente crucial, ya que han estado utilizando su poder para influir de la mejor manera posible en administrar la excelencia en la educación.

"La gestión de calidad se solicita para que las entidades educativas se adecuen a los desafíos y cambios que traen consigo la sociedad del conocimiento, la globalización, la democracia, la revolución tecnológica, la descentralización y la modernización", según (Correa et al., 2009).

Por lo tanto, se puede decir que un director es alguien que se enfrenta a un reto importante en sus esfuerzos por optimizar la instrucción y el estudio en su organización; son ellos quienes deben dirigir la satisfacción, el potencial innovador y la actitud visionaria del equipo que dirigen e inspirar la disponibilidad de sus empleados relacionándose con su independencia y voluntad de trabajar. Además, pueden surgir problemas como quejas o acusaciones dentro de una institución educativa. Según la nueva mentalidad administrativa, un empleado es uno de los componentes más importantes de una organización, más que un recurso humano. Por lo tanto, el problema debe abordarse a la luz de las propensiones actuales y la situación en la que funcionan las compañías.

La situación de liderazgo está esencialmente impactada con la influencia auténtica del individuo en las conductas que impactan a los docentes, otorgándoles valor a los estudiantes y considerándolos para cualquier decisión o acción en la entidad. De

igual forma, se busca impulsar los anhelos de éxito y victoria articulando con una perspectiva holística de los ámbitos de administración, (Pacahuala, 2018).

Sin embargo, según Mora (2009), «la aplicación de mecanismos para el control, la cesión y la elaboración de conocimientos relacionados con la educación beneficiaría enormemente a la gestión educativa, constituyendo así el medio idóneo para desarrollar y el trabajo de toda institución educativa». Como resultado, se puede decir que es fundamental que entre las variables en líderes de la educación secundaria, pues trasciende el funcionamiento administrativo, académico, gubernamental y legal de las entidades públicas.

Problemática a nivel local

En la región Puno existe una marcada brecha entre las instituciones educativas urbanas y rurales en Puno. Los directivos en zonas rurales enfrentan mayores desafíos a causa de la incorrección de recursos, infraestructura deficiente y acceso limitado a programas de capacitación. Esto afecta negativamente la excelencia en la administración escolar y el beneficio académico de los alumnos.

Sin embargo, es común que los directivos sean reemplazados con frecuencia debido a cambios políticos o administrativos, lo que genera falta de continuidad en las políticas educativas y planes de mejora a largo plazo. Esta rotación afecta la estabilidad organizativa y dificulta el desarrollo de proyectos sostenibles para garantizar la calidad educativa.

Según Zeballos (2016) los directivos escolares en Puno muchas veces están limitados por un control centralizado y burocrático que les impide tomar decisiones importantes a nivel local. Esta falta de autonomía impide una respuesta eficaz a las y provoca retrasos en la aplicación de mejoras o soluciones específicas para sus situaciones.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

PG.- ¿El liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1.- ¿De qué manera el estilo de liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?

PE2.- ¿De qué manera las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?

PE3.- ¿De qué manera el clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La justificación teórica de este estudio se basó en los aportes de diversas teorías y enfoques que demuestran cómo La dirección de los directivos está vinculada con la administración educativa. Este estudio es clave para entender las dinámicas que afectan el rendimiento de los centros educativos y su relevancia en las consecuencias tanto como académicos y organizacionales. El estudio de liderazgo gerencial y gestión educativa tiene una gran relevancia teórica, ya que amplía la comprensión sobre cómo los directivos pueden optimizar la eficacia y productividad de los centros de enseñanza.

La justificación práctica de estudiar la correspondencia entre el liderazgo gerencial y la administrar la enseñanza en las instituciones de enseñanza de la localidad de Ccarhuayo se basó en la necesidad de optimizar la disposición de enseñanza y la eficiencia en la dirección de las escuelas locales, abordando problemáticas específicas del contexto. Este tipo de investigación aporta soluciones prácticas que permiten a los directivos fortalecer sus destrezas de liderazgo y gestión, con un impacto directo en los resultados académicos y organizacionales.

La justificación metodológica se refiere a la pertinencia de los enfoques, metodologías y programaciones que se utilizaron para abordar el problema de estudio. La metodología seleccionada fue adecuada para explorar y estudiar la asociación y la eficiencia de la administración pedagógica, en un contexto particular como el de Ccarhuayo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. - Determinar si el liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1.- Determinar si el estilo de liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.

OE2.- Determinar si las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.

OE3.- Determinar si el clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. - El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo, Quispicanchi, 2023.

1.5.2. Hipótesis especificas

HE1.- El estilo de liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023

HE2.- Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan significativamente con la con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.

HE3.- El clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la gestión educativa en las I.E. del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Conceptualización de variables

Variable 1 Liderazgo gerencial

se aplica a otros con un objetivo específico" y al lector se le define como "alguien que es influenciado por otros con un objetivo específico", Así que tanto el mentor como el seguidor son dos facetas de la misma moneda. En tal sentido, el liderazgo (independientemente de si es exitoso o lo contrario) no sucede hasta que mínimamente un colaborador decide transformarse en él, (Sorados, 2010)

Variable 2 Gestión educativa

En el contexto de la enseñanza, la administración se comprende de dos formas: Por un lado, los elementos relacionados con los procedimientos empleados que implican el diseño e integración del sistema, y por otro lado, la gestión de los métodos de enseñanza (2017, Valencia).

1.6.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1 LIDERAZGO GERENCIAL	Estilos	Dirigiendo	1, 2, 3
		Consultando.	4, 5, 6
		Participando	7
		Delegando	8, 9.10
	Formas de gerenciar.	Interacción con los agentes de la educación.	11, 12, 13, 14
		Relación y liderazgo	15, 16, 17, 18, 19, 20
		Política de trabajo.	21, 22
	Clima	Política de comunicación.	23, 24
Variable 2 GESTIÓN EDUCATIVA	Institucional	Política de coordinación	25, 26, 27
		Cultura organizacional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	Componentes	Planificación	8, 9, 10
		Evaluación	11, 12, 13
		Gestión institucional.	14, 15, 16
		Gestión administrativa	17, 18
		Gestión Pedagógica	19, 20

Fuente: Investigación Propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

En Venezuela, Torcatt (2020) intentó valorar el liderazgo gerencial y el rendimiento laboral de docentes en Nueva Esparta. Su enfoque esta basada en un diseño de estudio descriptivo y un enfoque cualitativo. Los resultados permitieron establecer el superar el curso de trabajo, ya que mostraron que los directivos requieren un liderazgo actualizado para la era moderna, competente de crear vínculos sólidos con los demás y fomentar la colaboración para lograr los objetivos, y que anime a los docentes a conducirse como intermediarios de las experiencias y las técnicas de aprendizaje tanto adentro como afuera del salon para que los alumnos se sientan contribuyentes activos de su propia educación. En resumen, los maestros deben fortalecerse con una agraciada práctica educativa y su liderazgo. Además, es necesario un apoderado que implemente a través del crecimiento propio, una gestión eficiente.

En su tesis de 2019, realizada en Ecuador, Zhigue y Sanmartín buscaron analizar el papel que desempeña la administracion de enseñanza en la renovación de instituciones que benefician a la sociedad mediante la formación, al igual que el modo en que los enfoques educativos basados en la diversidad pueden mejorar la calidad y originar la inserción en los diferentes ámbitos. En cuanto a la metodología, es cualitativa más que experimental. En resumen, la administracion de enseñanza es el sumario mediante el cual el gestor dirige la escuela, supervisando y orientando las actividades

administrativas y docentes, así como sus interacciones con el entorno, con la meta de suministrar un servicio de alta calidad que, combinado con el trabajo en equipo, les permita completar proyectos compartidos.

Calero (2019) en su tesis efectuada en Ecuador, presento la finalidad proponer un modelo de liderazgo gerencial que refuerce el trabajo de los funcionariosdel Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Dirección Provincial de Chimborazo. El problema de investigación se observó mediante el uso de una técnica cuantitativa en la metodología. Concluyo señalando que cualquier modelo de liderazgo debe abordar las demandas de la empresa, tal y como lo determinan las bases conceptuales de las variables de estudio. Elementos como el lenguaje, la capacitación, la motivación y el resarcimiento se incorporan en el modelo de supervisión contextual de las concepciones de liderazgo.

Costa (2013) en su tesis de Ecuador, intentó analizar cómo la administración y el liderazgo impactaron en la cultura de involucramiento de los papas en el Centro Auditivo y del Lenguaje Ceal de Loja durante los años 2011 y 2012. La perspectiva es descriptiva y analítica. Conclusión: Se observó que la administración ejercía un efecto moderadamente relevante en la cultura de involucramiento de los padres, lo que señala la implementación parcial de estrategias de gestión simbólicas vinculadas a la cultura de la organización. Estas tácticas son metodológicas y se aconsejan para la puesta en marcha de los valores, conocimientos y creencias que identifican a la organización como una cultura participativa exitosa.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Condo (2023) investigó analizar la correlación con el vínculo con el liderazgo gerencial en la UGEL de Utcubamba durante 2019 y la complacencia en el trabajo de sus empleados. La metodología empleada tomó en cuenta a 32 empleados designados en la organización, a los que se les entregó una encuesta aprobada por especialistas de la variable. Se propuso un diseño descriptivo-relacional para el estudio de los datos recolectados. En cuanto a las consecuencias obtenidasdescriptivos muestran que, en el

liderazgo gerencial, el 35% de los participantes lo cual está en un nivel inicial, el 42% en un grado intermedio o en proceso, y únicamente el 25% en un grado logrado. Con respecto a la satisfacción laboral, el 23% de los trabajadores presenta baja satisfacción, el 61% manifiesta un agrado moderado y solo el 18% reporta un agrado alto. De igual manera, el resultado correlacional, r = 0.222 obtenido mediante la relación de Pearson, y el valor positivo bajo derivado, sugiere una correspondencia inmediata mínima con las variables estudiadas.

"La asociación entre el liderazgo institucional y gestión escolar en las escuelas secundarias públicas de la UGEL Maynas" fue el objetivo de la tesis de Alarcón (2022) realizada en Lima. Este tipo de investigación tiene una metodología sencilla, que utiliza un diseño transversal no experimental y niveles descriptivos y correlacionales. Conclusión: En las instituciones elegidas, se encontró una relación de 0,909 con el liderazgo transformacional y la administración de la enseñanza, lo que ratifica la influencia estadística entre las dos variables a un nivel medio. Para mejorar la calidad educativa, los gestores deben afinar su trabajo y hacer convenio con los adelantos presentes en materia de gestión.

La finalidad de la tesis de García (2022) realizada en Lambayeque, era determinar en qué medida el liderazgo gerencial afectaba al rendimiento de los empleados. Se trataba de un paradigma cuantitativo descriptivo e inferencial en términos de metodología. Según los datos, existe un nivel medio de rendimiento laboral y un estilo de gestión que impide alcanzar los justos corporativos de la dirección. Se evidenció que la asociación entre «Liderazgo gerencial» y «Rendimiento laboral» fue significativa al nivel de 0,01, lo que alude una influencia directa y altamente consistente entre las variables, lo que significa que el rendimiento laboral mejorará o empeorará en función del liderazgo gerencial del jefe.

Vila (2018) buscó establecer la correlación con la gestión educativa y el liderazgo gerencial en los centros de estudio de la UGEL N.º 04 en la zona de Comas para el año 2018 en su tesis, que se completó en Lima. La metodología del estudio fue cuantitativa,

esgrimiendo una orientación hipotético-deductivo con un diseño transversal simple y correlacional. El estudio concluyó que se identifica una asociación entre la gestión educativa y el liderazgo gerencial en las escuelas primarias públicas de la localidad de Comas, que se encuentra dentro del ámbito de la UGEL 04 en 2018, basándose en la correlación positiva de 0,810 obtenida en el análisis.

En su tesis realizada en Huancayo, Pacahuala (2018) buscó esclarecer la asociación entre los atributos de liderazgo de los directores y la administración de enseñanza a partir de las percepciones de los profesores de los centros educativos públicos de secundaria de la zona de Tarma. Se utiliza una orientación descriptiva y un diseño no experimental, relacional para aplicar el tipo de investigación a un nivel descriptivo correlacional. Los resultados aluden una fuerte y el centro de estudio, lo cual es ventajoso, ya que se prevé que un liderazgo más fuerte dé lugar a una excelente administración de los centros de estudios por parte de los administradores, lo que beneficia a los padres, los docentes, los alumnos y el particular administrativo.

En su tesis de Lambayeque, Yajahuanca (2018) buscó desarrollar un tipo de técnicas de liderazgo gerencial para elevar el nivel de instrucción en la IE N.º 16102 "Antorcha del Saber", ubicada en el pueblo de Samanga, distrito de Colasay, Utilizó un diseño descriptivo, explicativo y propositivo, y fue cuantitativo en su metodología. La mayoría de los entrevistados profesores, alumnos y padres informaron de que la nota es vertical, que no conocen o que carecen de motivación, lo que les impide trabajar con entusiasmo, y que no hay trabajo en equipo, todo lo cual contribuyó a la mala calidad del servicio. Con la finalidad de participar activamente y continua de los agentes educativos, se creó un modelo de métodos de liderazgo directivo. Estas estrategias incluían diagnóstico, planificación, motivación, objetivos, autoevaluación organización, y coevaluación. El objetivo de la sugerencia es emplear un estilo de liderazgo directivo que sea compatible con los requisitos educativos.

La interacción con la gestión y el liderazgo de la alta direccion en las entidades de educación infantil de la Red n.º 09 Ate fue el tema central de la tesis de Valencia (2017),

realizada en Lima. Los instrumentos se distribuyeron entre los veinticinco docentes que componían la población. El diseño fue correlacional. Se empleó la prueba de Kolmogorov a nivel inferencial, y se consideró adecuada la estadística de correlación r de Pearson basándose en el valor de la prueba. Las consecuencias exponen que el liderazgo directivo en las instituciones tiene un gran efecto en la administración educativa.

Bajo los auspicios de la UGEL 02 en 2016, Condori (2017) realizó una tesis en Lima con el fin de conocer la relación entre el desempeño de los docentes y la gestión del director en las escuelas primarias y secundarias de la red educativa n.º 09. La sistemática fue sencilla y el diseño descriptivo, transversal, no experimental y relacional. Los efectos indicaron que el 57,4 % de los encuestados tenía niveles intermedios de liderazgo y gestión administrativa, lo que hace que su gestión sea aceptable. Además, el 27,7 % de los encuestados tenía grados bajos de eficiencia, mientras que el 14,9 % tenía grados altos. En otras palabras, una administración eficaz está relacionada con buenas calificaciones de liderazgo. Basándose en la información presentada, el estudio llegó a la terminación de que existe una relación representativa con el desempeño de las funciones de los administradores y los docentes, esencialmente en lo que se refiere a la enseñanza, la creación de recursos educativos y la coordinación con la comunidad de educadores.

Sorados (2010) intentó establecer la correlación entre la calidad de la administración educativa en los centros educativos de la UGEL 03-Lima y el liderazgo de los directores en su tesis, finalizada en Lima. Se utilizó un diseño de estudio sencillo, descriptivo-relacional y no experimental. Ya que p es menor a 0,05, el test de correlación estadística señala que el liderazgo se asocia con la calidad de la administración educativa. Esto se confirma con una probabilidad del 95 %. Se observó una correlación conjunta de 0,949.

En su tesis de 2017, Ramos (2018) trató de determinar cómo el liderazgo directivo afectaba a la gestión educativa en el I.E. «Catalina Buendía de Pecho». Con el fin de mejorar la comprensión teórica científica y cambiar la realidad objeto de investigación,

el diseño metodológico tuvo en cuenta la investigación fundamental. Por las particularidades del estudio, se optó por un enfoque cuantitativo, lo que se traduce en un diseño no experimental. Esta resolución evidencia la conexión entre el liderazgo directivo y la administración educativa. Se fundamenta en el coeficiente de relación de Pearson de r = ,841 (Tabla 11), lo que implica que un liderazgo gerencial más alto se vincula con una gestión educativa más eficiente. De hecho, a medida que disminuye el liderazgo gerencial, disminuye la gestión educativa del equipo directivo. Esto constituye el 72,57% del nivel de impacto entre las variables en los casos estudiados.

La finalidad de la tesis de Huaquisto (2022) efectuada en la UGEL Canchis, Cusco, en 2022, era instituir la influencia entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa en los instructivos de primer año de los centros de estudios públicos. Métodos: El estudio utilizó un método transversal, una población de 100 docentes y un diseño cuantitativo, correlacional y no experimental. Resultados: El valor p del estudio de 0,000 y el nivel de correlación de 0,496, que mostraron una asociación y moderadamente intensa, llevaron a descartar la hipótesis nula. Se determinó que un fuerte crecimiento del liderazgo pedagógico está sustancialmente correlacionado con la ejecución eficaz de la gestión educativa.

2.1.3. Antecedentes a nivel regional

En Puno, Pari (2021) intentó establecer la correlación entre el liderazgo gerencial y el rendimiento laboral en el Hospital III ESSALUD. Utilizando un diseño observacional no experimental, transversal, prospectivo y no participativo, el metodo fue correlacional con un enfoque cuantitativo. Según la conclusión, los determinantes entre el personal sanitario del Hospital no se correlacionan. Del mismo modo, entre el personal médico del Hospital, existe gerencial y el encargo moralista con el cometido profesional.

En su tesis sobre Juliaca, Miranda (2021) trató de determinar cómo el liderazgo gerencial afectaba a la complacencia laboral de los beneficiarios intrínsecos en un hospital base de Juliaca III. Desde el aspecto metodológico, se frecuentó un estudio cuantitativo, correlacional, básico, no experimental y no causal, en el que participaron

193 usuarios internos mediante muestreo probabilístico. Según los resultados, el 98 % de los disponibles considera que el liderazgo gerencial es excelente, mientras que el 2 % lo considera mediocre. Tanto el liderazgo gerencial como el personal se consideraron de alta dimensión. Sin embargo, el 15 % de los encuestados dijo estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 85 % dijo estar solo moderadamente satisfecho. Los componentes que más afectaron a la complacencia profesional fueron las políticas administrativas, las interacciones sociales, las condiciones físicas, los beneficios y las relaciones de autoridad. Se estableció que el liderazgo directivo tiene una notabilidad en la complacencia en el trabajo, de acuerdo con Chi cuadrada = 18,185 y p valor = 0,047 que supera α =,05. El test de Pseudo R cuadrado revela un coeficiente de Nageelkerke =, 085, en el que el liderazgo directivo tiene un impacto del 85% en la satisfacción laboral del usuario interno.

Gutiérrez (2020) en su tesis presentada en Puno, intentó establecer el tipo de incidencia que el estilo de liderazgo directivo ejercía en la gestión educativa de la Escuela Militar Inca Manco Cápac. Respecto a la metodología, se optó por una perspectiva cuantitativa en vez de una descriptiva. Con un grado de significación o equivocación del 5%, se determinó que el estilo de liderazgo del director incide de manera considerable en la administración educativa ñ general, que exhibió un valor calculado de chi cuadrado de 17,183, alto al valor de chi cuadrado de 15,5. -Cuadrado de las tablas = 15,5.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo gerencial

Ser un líder Definimos a un seguidor como «alguien que se ve influido por otros con un fin específico» y el liderazgo como «la influencia ejercida sobre otros con un fin específico». Las dos caras de la misma moneda son, por lo tanto, los líderes y los seguidores. El liderazgo, sea exitoso o no, no se da en esta situación hasta que al menos un seguidor toma la decisión de seguir (Sorados, 2010).

De manera similar, dependiendo de su estilo de liderazgo, no puede haber un seguidor sin que alguien (no siempre un líder) a quien seguir. Sin embargo, los seguidores pueden seguir a cualquiera que ni siquiera es considerado un líder, por lo que el liderazgo no tiene por qué ser intencional o consciente (Sorados, 2010).

Lozado (2013) afirma que se trata de «un proceso mental complejo, en el que el líder tiene el potencial de influenciar, dirigir y orientar a las personas para potenciar sus talentos ocultos, motivadas por la consecución de sus fines para lograr una meta similar».

La definición de liderazgo gerencial, según Sánchez (2011) está basada en "saber liderar, ya sea dentro de la organización de uno mismo; siendo confirmado, por el contrario, genera desconfianza".

En un escenario, el liderazgo es "la incidencia interpersonal ejercida, encaminada mediante el proceso comunicativo humano hacia el logro de uno o más fines particulares", según Maxwell (Maxwell, 2000).

Importancia del liderazgo gerencial

Rivera (2014) indica que: el liderazgo es vital ya que es fundamental para la vivencia de toda empresa. Es crucial, debido a la habilidad de un líder para orientar y liderar. Una empresa puede poseer una idónea planificación, control, etc., pero no logra perdurar debido a la ausencia de un líder adecuado. Inclusive, dicha entidad puede no contar con una adecuada planificación y control, pero, con un líder competente puede progresar.

Dimensiones de la variable 1

2.2.1.1. Estilos

En base con Stoner et al. (1996) los perfiles y características son las características y rasgos psicológicos que pertenecen al líder y que se definen durante su trabajo de capacitación y administración de los empleados. Los

expertos sostienen que el liderazgo generalmente se expresa en varias dimensiones, dependiendo del ambiente laboral.

2.2.1.2. Formas de gerenciar

El director de educación tiene la obligación de orientar y orientar a todos los miembros de la comunidad educacional, además de administrar los insumos dirigidos a cumplir con la calidad del servicio prestado. Su labor consiste en perfeccionar la puesta en marcha del currículo, los procesos pedagógicos y administradores, además de la relación como su comunidad y contexto en el entorno educativo. (Stoner et al., 1996)

La función del director educativo consiste en administrar el sistema que simboliza la institución educativa en cuestión o la red escolar que regulariza, con el objetivo de cubrir los requerimientos de los distintos actores internos o relacionados con la fundación, y de esta manera aportar a satisfacer la demanda de educación, (Deming, 1989).

2.2.1.3. Clima institucional

es un asunto crucial en la actualidad en los centros de estudio del país, que aspiran a fomentar un ambiente institucional que promueva el cambio y alcance un rendimiento y mejora en el entorno social y educativo, a través de estrategias internas. La realización de un análisis del clima organizacional permite identificar elementos esenciales que podrían estar afectando de forma notable el entorno laboral de la organización, (Troya et al., 2023).

El entorno laboral es uno de los elementos cruciales y promueve, no solo los métodos de organización y administración, sino también la creación y el cambio. En este estudio, se busca determinar si en los centros educativos el ambiente de trabajo u organización afecta en el beneficio de los profesores, (MINEDU;, 2017).

Hay pruebas a escala global que indican que las naciones con estándares suelen incrementar la calidad de sus sistemas de educación. Gracias a la puesta en marcha de los estándares, en nuestro país disponemos de definiciones precisas de lo que aspiramos alcanzar, y podremos colaborar de manera conjunta en la optimización del sistema educativo.

Dentro de las características esenciales para un ambiente laboral positivo en la institución educativa es adoptar el trabajo colaborativo, incorporando innovaciones, motivación y estímulo, fortalecer la autoestima y autoconfianza. Mediante una correcta definición de políticas que fomenten un ambiente de colaboración y responsabilidad compartida, y mediante políticas de reparto de tareas que tomen en cuenta las variaciones internas y externas, los individuos y el entorno laboral se fundamentan en la anticipación y Todo esto se logra a través de la comunicación, la implicación, la confianza y la consideración.

En el ambiente institucional en los centros educativos aplicamos diversas técnicas como: Involucramiento, estímulo, inventiva, organización, seguridad, comunicación, liderazgo.

2.2.2. Gestión Educativa

la gestión se interpreta de dos maneras: Por un lado, los elementos relacionados con los procesos administrativos que implican el diseño e consumación del sistema, y así mismo, la gestión de los métodos formativos, (Valencia, 2017).

La gestión de enseñanza hace referencia al vinculo de medidas a través de las cuales el dirigente lleva a cabo sus tareas mediante la observancia indicando en la Directiva N.° 005-82-INAP/DNR, las etapas que conforman el proceso administrativo son: organizar, coordinar, dirigir y manejar, lineamientos aplicados al diseño del ROF en la administración pública. Estos saberes acerca de la gestión son imparciales y usualmente están categorizados y calificados para simplificar su análisis. Hay un arte en la gestión, cuyo sentido es alcanzar una consecuencia ansiado por una aplicación de habilidades. En otras palabras, el arte se relaciona con la utilización del saber o ciencia

en la decisión, su diligencia es fundamental en la administración. Se requiere creatividad y habilidad en la implementación de los arrojos administrativos para obtener la consecuencia anhelada. La gestión es una ocupación intrínseca de la sociedad humana que permite establecer un objetivo y lograrlo.

El concepto de administración no debe ser malinterpretado como la representación de un individuo o de un conjunto de individuos, sino que es un proceso establecido y los encargados de llevarlo a cabo se conocen como gerentes, directores, inmediatos. Frecuentemente se menciona que las ciencias humanas son imprecisas, en contraste con las ciencias puntuales de físico: esto sugiere que ciencias sociales, la administración sea una disciplina imprecisa.

La realidad es que tanto la ciencia como la gestión que abordan fenómenos complejos sobre los cuales se conoce escasamente sobre el comportamiento humano, el colectivo humano y, en cambio, algo más. Se conoce la conducta del átomo. No convenimos perder de vista que incluso en las ciencias más precisas como la física, hay campos donde existe un desconocimiento científico y este debe ser remediado a través de hipótesis y teorías.

Rico (2016) detalla el complejo proceso educativo en sus múltiples aspectos, que abarca los escenarios internos de la institución con el fin de mejorar los sistemas de instrucción-aprendizaje, las destrezas de formación académica, la dirección, el personal administrativo y los empleados envueltos.

Dimensiones de la variable 2

2.2.2.1. Componentes.

La UNESCO (2011) argumenta que en la administración de enseñanza, los componentes internos- externos existentes en el ambiente formativo pueden entenderse e interactuar, y articularse de manera dinámica, diferenciando otras acciones de acuerdo a su esencia. De esta manera, podremos observar actividades de naturaleza administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria.

Esta diferenciación incorpora dimensiones distintas y añadidos en su labor, por lo que tenemos:

Cultura organizacional.

Organiza la conducta de los miembros a través de una organización estructurada e informal. Es necesario que haya consistencia entre las políticas corporativos que rigen el proceder comunitario, los elementos y la visión institucional.

Planificación

Procedimiento en el que el director junto a su equipo determina qué hacer y establece el modo, mediante tácticas que transforman al centro de estudio en un núcleo de perfección formativa, conforme a la visión-misión del Proyecto Educativo, (UNESCO, 2011).

Evaluación

Una evaluación completa deberá considerar meticulosamente los tres elementos clave que influyen en el desenlace final del suceso educativo. Por el contrario, podría caer en valoraciones engañosas como las que pueden aparecer cuando se contrastan ciertos éxitos con la trama sociocultural que ella proyecta en sus estudiantes, sin el adecuado juicio.

Estas estimaciones realizadas con honestidad y sinceridad, indudablemente contribuirán a potenciar la fundación educativa, los rendimientos de calidad de los estudiantes y retornarán al consorcio lo que ha destinado a la formación.

El Estado debe abandonar de utilizar la evaluación como instrumento para regular el nivel educativo de los alumnos. Es imprescindible que los procesos de evaluación se transformen en un instrumento que asista a las instituciones educativas a mejorar su calidad de enseñanza. Por lo tanto, algunos de estos enfoques facilitarán el entendimiento más profundo de las vivencias de los

estudiantes, que constituyen el fundamento para la obtención de nuevos conocimientos verdaderamente relevantes en el ámbito escolar.

Gestión institucional.

Es la administración que ayuda a reconocer las maneras en que los integrantes de la corporación formativa se estructuran para el correcto desempeño del establecimiento, (UNESCO, 2011).

Gestión administrativa

Incorpora las tareas vinculadas al medio de recursos relacionados con su adquisición, comercialización, articulación y mejora. Según Bocanegra (2001), el propósito de las actividades realizadas es la gestión de recursos materiales, propios y monetarios. Esto permite a la institución operar diariamente, cambiando entre solucionar los perjuicios que surjan.

Gestión Pedagógica

Es más educativo, orientado a la instrucción del docente, donde los docentes son los guías del saber de los alumnos en un entorno de formación académica.

Según Batista (2001), se refiere a la coordinación de acciones y medidas destinadas a desarrollar el proceso formativo y comprensible que llevan a cabo los educativos en conjunto, con el objetivo de orientar su labor hacia la consecución de los objetivos educativos.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Administración

Chiavenato (2019) "La gestión conlleva el liderazgo y la dirección de las tareas realizadas por toda empresa y por individuos de todos sus rangos que desempeñan diversas ocupaciones, que se congregan y coordinan con el objetivo de lograr metas compartidas."

2.3.2. Calidad

Grupo de peculiaridades y atributos que presenta un producto que le conceden el potencial de satisfacer las demandas del usuario, (Alarcon, 2020).

2.3.3. Calidad Educativa

Nivel formativo adecuado que las personas deben lograr para afrontar los retos del desarrollo humano, practicar su naturaleza y obtener conocimientos durante su vivir, (MINEDU, 2003).

2.3.4. Compromiso

Los líderes examinan el corazón precedentemente de solicitar una mano, independientemente de si están presentes presencialmente o no, dado que el cumplimiento será en beneficio de todos, (Sorados, 2010).

2.3.5. Coordinación

Coordinación de la Coordinación

Se manifiesta mediante la coordinación en comités, comisiones y grupos de trabajo, (Sorados, 2010).

2.3.6. Comunidad educativa

Grupo de participantes que participan en una labor pedagógica, colaborando un lugar y compartiendo intereses, dificultades y recursos, (Areche, 2011).

2.3.7. Control

Estrategias de monitoreo, evaluación, comprobación, guía, retroalimentación, (Sorados, 2010).

2.3.8. Democrático

Recopila conceptos, busca el apoyo de los estudiantes, promueve la responsabilidad y es realista en cuanto a la consecución de las metas. No funciona si la diversidad de puntos de vista obstaculiza la consecución de las metas, (Pinchao y Damelines, 2020).

2.3.9. Dirección

Esta definición se fundamenta en lo que se entiende por toma de decisiones, delegación y delegación, roles, descentralización y desconcentración, (Correa et al., 2009)

2.3.10. Ejecución directiva

Es un procedimiento que abarca el avance del trabajo, proporcionando la incorporación y combinación de las tareas de los profesores, alumnos, progenitores y otros actores educativos, (UNESCO, 2011).

2.3.11. Gerente

Individuo responsable de liderar y gestionar una entidad, ya sea pública o privada (Condo, 2023)

2.3.12. Gestión

Entendemos por "gestión" a la acción de gobernar a un conjunto de personas hacia la obtención de sus metas institucionales. En este plan de administración, se establecen los atributos de la organización que debe implementar la propuesta pedagógica, (Sorados, 2010).

2.3.13. Institucional

Es responsable de manifestar la identidad de un centro de estudio, la cual se compone de los elementos estructurales que constituyen una individualidad y determina su modo de operación, (Alarcon, 2020).

2.3.14. Liderazgo

El liderazgo consiste en ejercer influencia en otros y respaldarlos para que colaboren con entusiasmo en la consecución de metas compartidas, (Sorados, 2010).

2.3.15. Líder

Hace referencia a individuos con características de actitud (generosidad, coraje, sabiduría convicción, y peligro), conductas que inspiran (pasión, motivación, credibilidad, congruencia, e honradez, fe y esperanza) y posturas de relación (presencia

y comunicación, potencial para escuchar, persuasión y negociación), (Siliceo et al., 2011).

2.3.16. Planificación

La organización es un sistema y la labor que los individuos llevan a cabo es un proceso ininterrumpido. Todos los sistemas se componen de procesos, (Sorados, 2010).

2.3.17. Planificación educativa

Procedimiento en el que el director junto a su equipo determina qué hacer y establece el modo, mediante tácticas que transforman a los centros de estudio en un núcleo de honorable pedagógica, conforme a la misión - visión del Proyecto (UNESCO, 2011).

2.3.18. Organización

En este marco, hemos señalado acciones tales como: diagnóstico, diseño, objetivos, estrategias, metas, planes, presupuesto, programas, proyectos, (Sorados, 2010).

2.3.19. Ordenamiento

Definimos funciones, organización, responsabilidades, técnicas, procesos, sistemas, (Sorados, 2010).

2.3.20. Trabajo en equipo

Crea y define objetivos, intereses y fortuna colectivo; por esta razón no existen personas dispersas, solo una unidad, (Sorados, 2010).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio fue de naturaleza cuantitativa.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), es empírica y consecuente, en la que no se influye en la variable independiente, dado que ya está establecida, simplemente se analizan los acontecimientos en su entorno natural para luego examinar de nuevo. Las interacciones entre las dos variables se efectúan sin intervención o influencia directa, y estas interacciones se ven como si se hubieran efectuado en su contexto natural.

3.2. Método o métodos aplicativos a la investigación

El enfoque empleado fue el análisis hipotético deductivo

En base a Palomino et al. (2017) este se refiere a un procedimiento que intenta solucionar los variados desafíos que la ciencia presenta mediante la formulación de hipótesis que se ven como verdaderas, sin poseer ninguna certeza sobre ellas.

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue de naturaleza básica.

En base con Pino (2018) este tipo de estudio se denomina investigación pura, teórica. Caracterizada por aparecer en una base teórica y permanecer en él. La finalidad es expandir la ciencia aplicada, sin vincularlos con ninguna dimensión práctica.

3.4. Nivel de la investigación

El grado de estudio fue correlacional.

Ñaupa et al. (2018) indican que el estudio correlacional es un método no experimental la investigación que analiza la relación entre dos variables sin intervenir factores externos.

3.5. Diseño de la investigación.

Es No experimental.

Este implica evaluar o analizar variables en su condición natural. Hernández & Mendoza (2018) también señalan que en esta investigación no se buscó desarreglar las variables, siendo una causal transversal dado que los datos se recopilan en una situacion específica para determinar la situación real y estimar si hay una relación.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

De acuerdo con Carrasco (2018), alude que la población "se conoce como universo, ya sean objetos que posean ciertas características comunes que se pueden observar".

Así pues, el conjunto estuvo integrado por 196 profesores y directores del distrito de Ccarhuayo, en la provincia de Quispicanchi, como se exhibe en la tabla siguiente:

GRADO	INSTITUCION	N°
INICIAL PRONOEI	ANCCASI	5
INICIAL PRONOEI	AYNASPATA	6
INICIAL	377	10
INICIAL	CCASAPATA	6
INICIAL	1068	6
INICIAL	1298	9
INICIAL	1185	5
INICIAL	1214	6
INICIAL	1352	5
INICIAL PRONOEI	TAYANCANI	7
PRIMARIA	50555 ANJCASI	6
PRIMARIA	50494 CCARHUAYO	15
PRIMARIA	501344	5
PRIMARIA	501335	5
PRIMARIA	50560	8
PRIMARIA	501312	5
PRIMARIA	50556	5
PRIMARIA	50557	5
PRIMARIA	JUNUTA	5
PRIMARIA	501399	5
PRIMARIA	50558	6
PRIMARIA	50855	4

PRIMARIA	50494	6
PRIMARIA	50938	6
PRIMARIA	LAHUANI	4
SECUNDARIA	SEÑOR DE TAYANCANI	24
SECUNDARIA	RITTIS DEL ALTO ANDINO	7
SECUNDARIA	ALMIRANTE MIGUEL GRAU	10
	TOTAL	196

Nota. Información obtenida de CAP de RED educativa de Ccharhuayo - Quispicanchi – Cusco

3.6.2. Muestra

En dicho análisis, se utilizó el muestreo intencional no probabilístico.

De acuerdo con Hernández (2019) este método implica seleccionar de manera deliberada a los participantes basándose en las particularidades de una población y en las metas del estudio. El muestreo intencional, también llamado muestreo selectivo o de juicio, se trata de un método de muestreo no aleatorio. Así, la muestra constará de un total de 196 directores y profesores.

3.7. Técnicas, fuente e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas

El enfoque empleado en este estudio fue la encuesta, basada en una serie de cuestiones diseñadas para recolectar de manera rápida y confiable la información de las personas, (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7.2. Instrumentos

De acuerdo con el escritor Pino (2018), " son los instrumentos, recursos o materiales impresos que se utilizan para documentar las actividades".

En esta investigación, se empleó una encuesta como instrumento.

3.8. Validez y confiablidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez

La eficacia de un instrumento se relaciona con las siguientes interrogantes: ¿cómo se miden las calificaciones del examen? y ¿cómo se anticipan dichas calificaciones? La validez, junto con la fiabilidad de una herramienta, incluye diversos elementos y estrategias de valoración. Al examinar la validez de un

instrumento específico, tratamos de responder a tres clases de interrogantes, las cuales corresponden a la misma cantidad. (Sanchez, 2017).

Así, el primer juez otorgó el instrumento una calificación de ochenta y seis puntos, luego el segundo juez otorgó una calificación de ochenta y ocho puntos y finalmente el tercer juez otorgó una calificación de ochenta y seis puntos. Considerando una puntuación de 86.666666, que redondeando resultaría en 87 puntos, este instrumento es válido para su uso.

3.8.2. Confiablidad

La fiabilidad, también conocida como precisión, se refiere al nivel en el que los puntos de una comprobación están exentos de deslices de cálculo. En otras palabras, al replicar la medición bajo condiciones estables, estas deberían ser parecidas.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,897	48

3.9. Diseño de contrastación de la hipótesis

Para el estudio de tipo descriptivo y correlacional, se utilizó el software SPSS, mientras que la relación entre variables se determinó mediante el estadístico Rho de Spearman. Con respecto a los componentes analizados, se tomaron las dimensiones como base para la elaboración de las afirmaciones.

Así también, se fijó un margen de sesgo del 5% para el examen inferencial y para el estudio inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de los resultados según los objetivos

4.1.1. Objetivo general

Tabla 1

La significancia entre el liderazgo gerencial y la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,263	,087		3,027	,003
	Liderazgo gerencial	,837	,044	,805	18,881	,000

a. Variable dependiente: Gestión educativa

Según la tabla 1, utilizando el estadístico regresión lineal "t", se obtuvo un resultado de 18,881 y se encuentra en un punto de aprobación de H0, con una significancia de 0,000. De esta forma, se establece que el liderazgo gerencial tiene correspondencia con la administración de enseñanza.

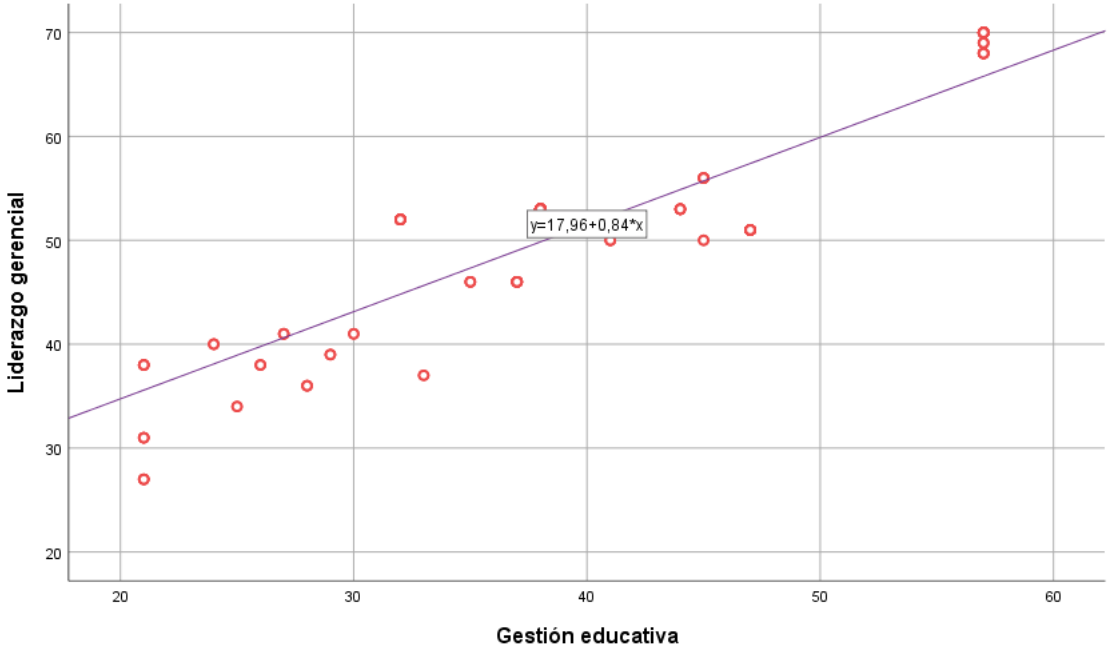
Tabla 2

El liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo

			Liderazgo gerencial	**Gestión educativa**
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Figura 1

El liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo



La tabla muestra una relación relevante con el liderazgo gerencial y la gestión educativa, donde el Coeficiente de Spearman es de 0,612, asimismo se revela un p - valor de 0,000, lo que se afirma la hipótesis planteada por el científico.

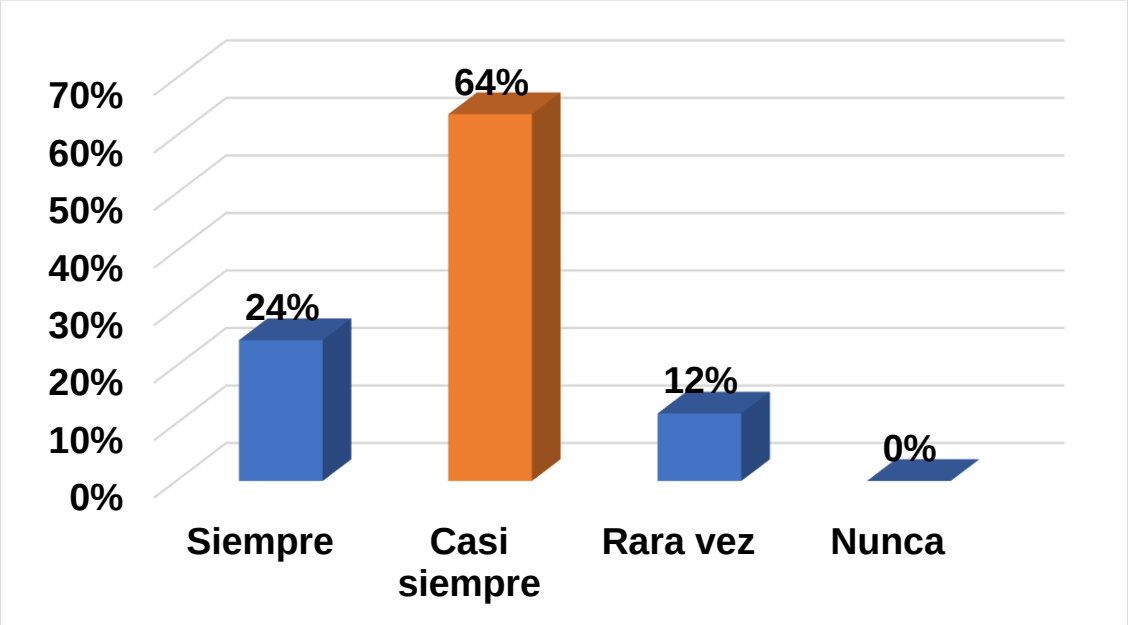
Tabla 3

Nivel del liderazgo gerencial

	N	%
Siempre	48	24%
Casi siempre	125	64%
Rara vez	23	12%
Nunca	0	0%
Total	196	100%

Figura 2

Nivel del liderazgo gerencial



Con respecto a los resultados hallados sobre el liderazgo gerencial en los centros de estudio del ámbito del Distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, se pudo percibir que es casi siempre apropiado con 64%, seguido de un 24% quienes afirmaron que siempre se desarrolla adecuadamente y el 12% percibieron que rara vez, en conclusión, el liderazgo gerencial es casi siempre apropiado debido a la regular influencia interpersonal ejercida por los directores a través de la comunicación para lograr diversos objetivos específicos.

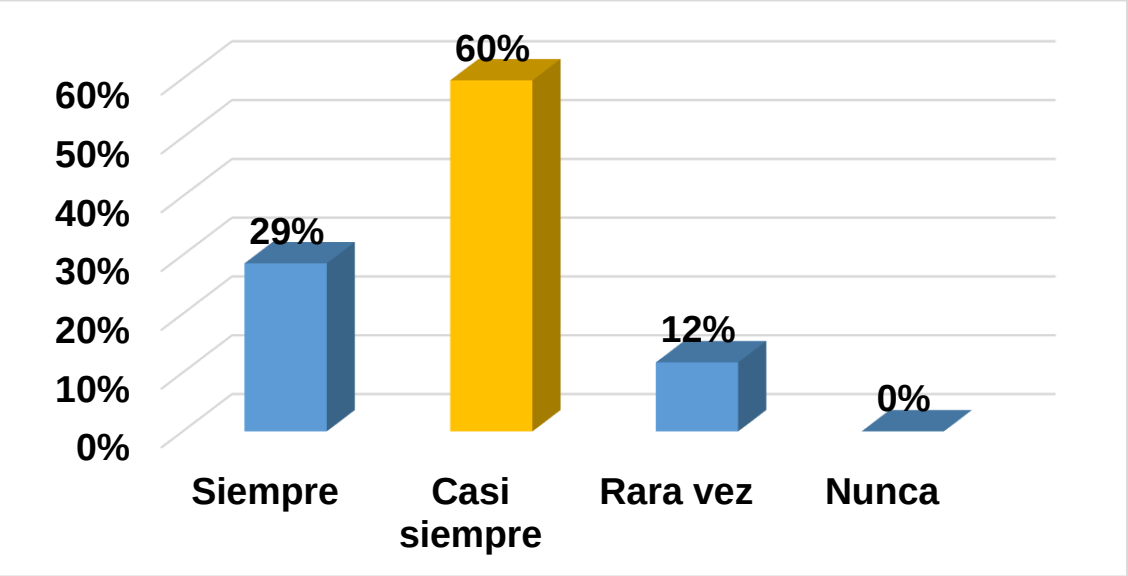
Tabla 4

Nivel de la gestión educativa

	N	%
Siempre	56	29%
Casi siempre	117	60%
Rara vez	23	12%
Nunca	0	0%
Total	196	100%

Figura 3

Nivel de la gestión educativa



Con respecto a los resultados hallados sobre la gestión educativa del ámbito del Distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, se pudo notar que casi siempre es apropiado con un 60%, pero el 29% comentaron que siempre es apropiado y el 12% dieron a conocer que solo rara vez existe una adecuada gestión educativa, en conclusión, se requiere una mejora de los procedimientos y la implementación de proyectos internos para optimizar los procedimientos institucionales y la enseñanza, incluyendo a los directivos, el personal administrativo y los maestros.

4.1.2. Objetivo específico 1

Tabla 5

La significancia entre el estilo de liderazgo gerencial y la gestión educativa en los centros de estudio del ámbito del distrito de Ccarhuayo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,783	,076		10,299	,000
	Estilos	,690	,046	,733	14,993	,000

a. Variable dependiente: Gestión educativa

Nota: Escala de evaluación del instrumento

En base a la tabla 5 aplicando el estadístico regresión Lineal "t" dio como resultado igual a 14,993 y está situado en un punto de autorización de H_0, con una significancia igual a 0,000 de esa manera se determina que el liderazgo gerencial tiene una correspondencia con la administración de enseñanza.

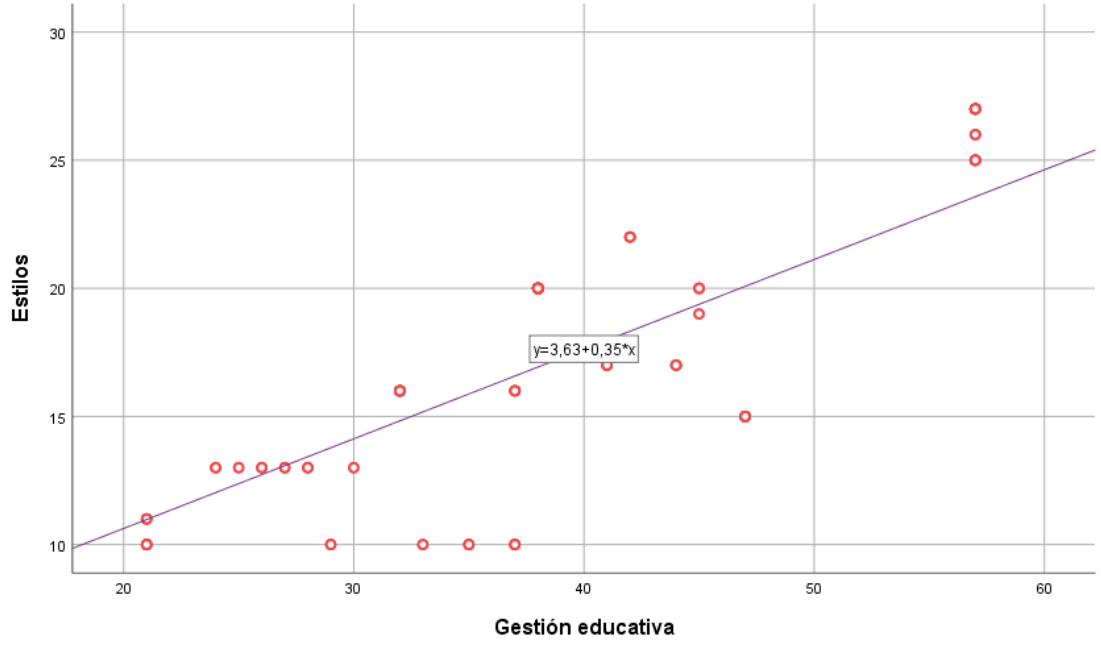
Tabla 6

El estilo de liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo

			Estilos de liderazgo gerencial	**Gestión educativa**
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Figura 4

El estilo de liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo



La tabla revela una correlación relevante con los estilos de liderazgo gerencial y la administración educativa. En este caso, el Coeficiente de Spearman es de 0,576, asimismo se revela un p value de 0,000 menor a 0.05, lo que aprueba la hipótesis trazada por el investigador.

Tabla 7

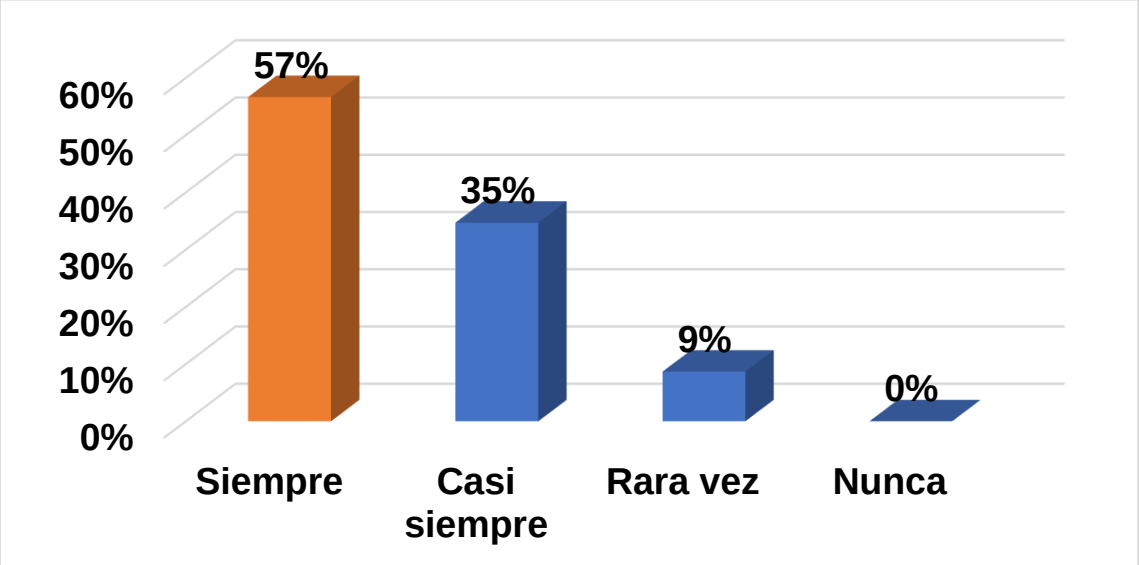
Nivel de la dimensión estilos de liderazgo gerencial

	N	%
Siempre	111	57%
Casi siempre	68	35%
Rara vez	17	9%
Nunca	0	0%
Total	196	100%

Nota: Escala de evaluación del instrumento

Figura 5

Grado de la dimensión estilos de liderazgo gerencial



Con respecto a los resultados hallados sobre los estilos de liderazgo gerencial en los establecimientos de estudio del ámbito del Distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, se pudo observar que es casi siempre se de manera adecuada con 57%, también se pudo percibir que el 35% señalaron que se desarrolla casi siempre y el 9% señalaron que rara vez, en conclusión, los rasgos profesionales y académicos son apropiados durante sus actividades formativas y con ello la adecuada dirección de los trabajadores.

4.1.3. Objetivo específico 2

Tabla 8

La significancia entre las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,257	,241		1,066	,288
	Formas de gerenciar	,834	,126	,430	6,639	,000
a. Variable dependiente: Gestión educativa						

Según la tabla 8, la aplicación del estadístico regresión lineal "t" resultó en un resultado de 6,639, situado en un punto de aprobación de H0, con una significancia de 0,000. De esta forma, se establece que las formas de gestión del liderazgo gerencial están vinculadas con la administración educativa.

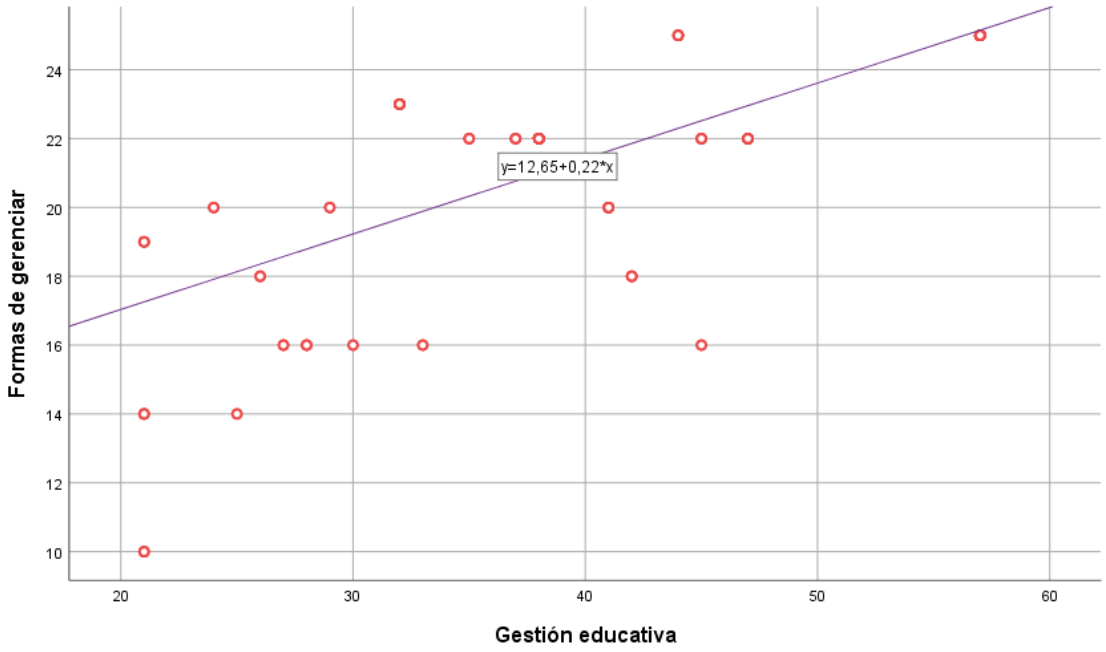
Tabla 9

Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo

			Formas de gerenciar	Gestión educativa
Rho de Spearman	Formas de gerenciar	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Figura 6

Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo



La tabla revela una asociación relevante entre las formas de gestión del liderazgo gerencial y la administración educativa. En este caso, el Coeficiente de Rho de Spearman es de ,556, además se revela un p valor de 0,000 menor a 0.05, lo que aprueba la hipótesis dada por el investigador.

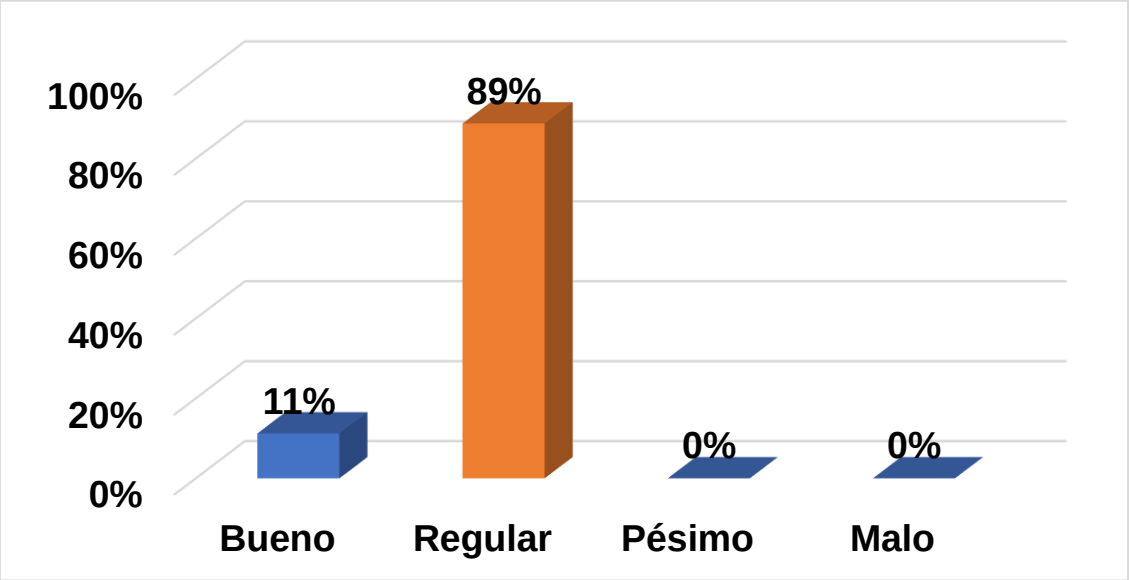
Tabla 10

Nivel de la dimensión formas de gerenciar

	N	%
Bueno	22	11%
Regular	174	89%
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Total	196	100%

Figura 7

Nivel de la dimensión formas de gerenciar



Con respecto a los resultados hallados sobre las formas de gerenciar en los Centros Educativos ubicados en el sector de Ccarhuayo – Quispicanchi, se pudo señalar que es regular con 89%, y por otro lado, el 11% indicaron que es bueno, en conclusión, la función del gerente educativo es decisivo para el desarrollo educativo integral de la

escuela para orientar a la sociedad pedagógica y gestionar correctamente los recursos para asegurar la calidad del servicio de enseñanza.

4.1.1. Objetivo específico 3

Tabla 11

La significancia entre el clima institucional del liderazgo gerencial y la gestión educativa en los centros de estudio del sector de Ccarhuayo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,076	,094		11,406	,000
	Clima institucional	,472	,054	,531	8,726	,000

a. Variable dependiente: Gestión educativa

En base a la tabla 11 aplicando el estadístico regresión Lineal "t" dio como el resultado igual a 8,726 y está ubicado en un punto de autorizado de H_0, con una significancia igual a 0,000 de esa manera se determina que el clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona con la administración pedagógica y también se pudo percibir que La mejora continua del punto de declive lineal es de 1,076.

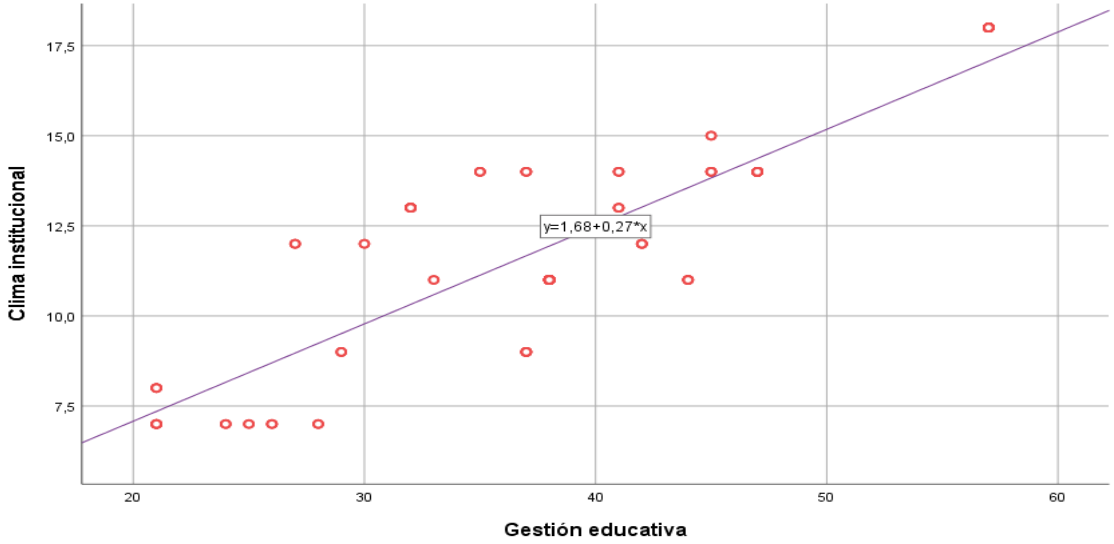
Tabla 12

El clima institucional el liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa en los centros de enseñanza del ámbito de Ccarhuayo

			Clima institucional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Figura 8

El ambiente institucional, el liderazgo directivo y su vínculo con la administración educativa en los centros educativos del distrito de Ccarhuayo



En la tabla se da a conocer una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa, en donde el Coeficiente de Spearman es similar a 0,774 además, se revela u p valor de 0,000 inferior al 0.05, lo que ratifica la hipótesis planteada por el investigador.

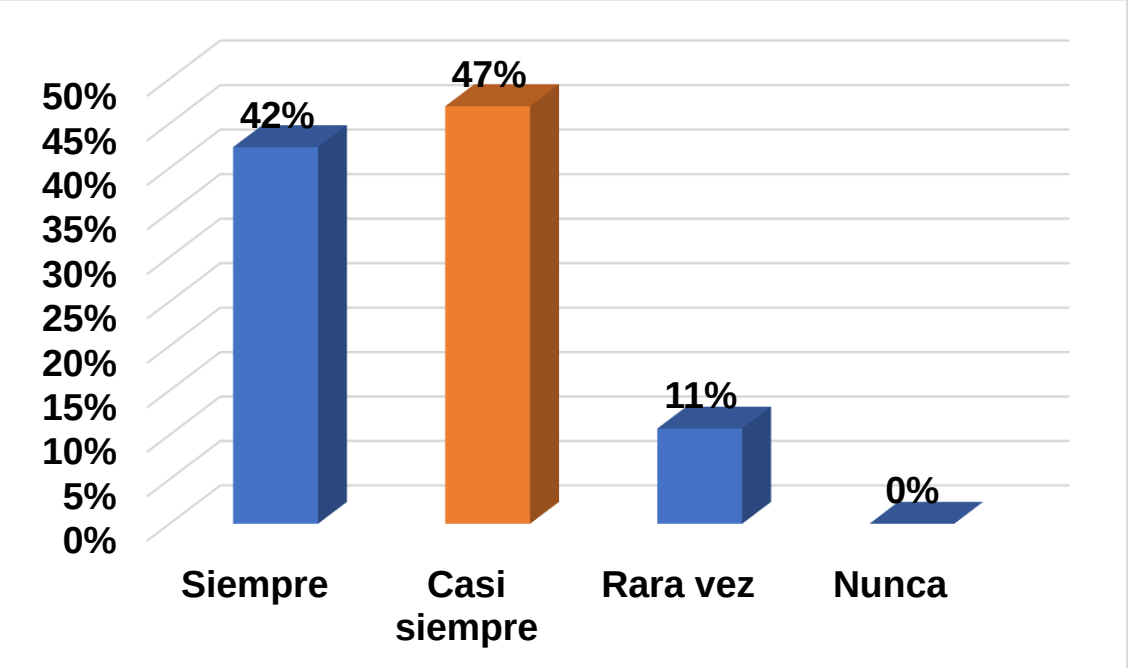
Tabla 13

Grado de la dimensión clima institucional

	N	%
Siempre	83	42%
Casi siempre	92	47%
Rara vez	21	11%
Nunca	0	0%
Total	196	100%

Figura 9

Grado de la dimensión clima institucional



Con respecto a los resultados hallados sobre el clima Institucional del ámbito del Distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, se pudo percibir que casi siempre es adecuado con 47%, en cambio el 42% indicaron que siempre se percibe un buen clima institucional y el 11% señalaron que se da rara vez, en conclusión, el clima laboral en los centros educativos son casi siempre adecuados para el desenvolvimiento laboral de los docentes debido a que influye en los procesos organizativos, innovación, de gestión y cambio.

4.2. DISCUSIÓN

El objetivo era establecer si coexiste una relación entre el liderazgo gerencial y la administración educativa en los centros de estudio de Ccarhuayo - Quispicanchi, en el año 2023. Según el estudio de los hallazgos obtenidos, se puede establecer una correlación relevante con el liderazgo gerencial y la administración educativa. En este contexto, el Coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,612, conjuntamente, se revela una significancia de 0,000, lo que aprueba la hipótesis planteada por el científico. Además, según sus niveles, se notó que el 64% de los colaboradores en los

cuestionarios indica que casi siempre hay un liderazgo gerencial y el 60% indica que la gestión educativa es casi siempre adecuada.

En lo que respecta al debate, de acuerdo con Torcatt (2020) el gerente necesita un liderazgo moderno, capaz de establecer relaciones eficaces de intercambio con otros, y generar sinergia para alcanzar metas. Además, se debe motivar al profesor como tercero de técnicas y prácticas de aprender tanto en el aula como fuera de ella, para ver al alumno como un comediante diligente en su conveniente proceso de amaestramiento. En resumen, los maestros deben fortalecerse con una adecuada práctica educativa y su liderazgo. Además, es necesario un gerente que implemente mediante el crecimiento particular, una gestión eficiente.

Zhigue & Sanmartin (2019) indican que la gerencia educativa es el procedimiento mediante el cual el director dirige al centro de estudio, dirigiendo y gestionando la labor maestro y funcionaria y sus vínculos con el entorno, con el objetivo de proporcionar un servicio de alta calidad; que mediante el trabajo en equipo los conducirá a la realización de proyectos compartidos. No obstante, Calero (2019) señala que la Dirección de Seguridad, el análisis de contexto concluyó que existió un líder que no aportó a la consecución del objetivo fijado.

Con respecto a los niveles Condo (2023) Un análisis estadístico descriptivo de la variable liderazgo gerencial revela que el 34 % de los encuestados la sitúa en un nivel inicial, el 41 % la percibe en un nivel de proceso y solo el 25 % se encuentra en un nivel alcanzado; por lo tanto, la hipótesis nula se valida en cierta medida. Como resultado, se afirma que la administración de la UGEL Utcubamba no prioriza los principios, las relaciones, las negociaciones, la mejora continua ni la atención al comprador.

En base al primer objetivo concreto, se observó una correlación relevante entre los liderazgo gerencial y la gestión de enseñanza. En tal caso, el Coeficiente de Spearman alcanza el 0,576, además se conoce una significancia inferior al 0.05, lo que aprueba la hipótesis planteada por el científico.

Igualmente, Calero (2019) indica que en los hallazgos logrados con los enseres se resalta un estilo de liderazgo por representación, por otro lado, las encuestas demuestran que la clase de liderazgo impacta en el rendimiento laboral de los empleados de la organización. Para concluir, el metodo de liderazgo se creó como un instrumento de administración que ayude a potenciar el rendimiento dentro de la organización. En relación al segundo objetivo, se aprecia una relación relevante entre los métodos de gestión del liderazgo gerencial y la administración educativa. En este caso, el Coeficiente de Spearman es de 0,556, asi mismo, se conoce una significancia de 0,000, lo que aprueba la hipótesis planteada por el científico.

Costa (2013) en su trabajo de investigación realizado en Ecuador, indica que la dirección del equipo tiene un impacto considerable en la tradición de involucramiento de los progenitores, en el Centro de Audición y Lenguaje Ceal, situado en Loja. Además, se ha logrado establecer el impacto de cinco elementos vistos como estratégicos en este estudio, durante la etapa de administración, entre los que sobresalen: la toma de decisiones participativas, la motivación, la filosofía institucional, el control y la solución de disputas en relación a compromiso, práctica de valores, hábitos, identidad y lealtad.

En base al tercer objetivo específico, se identificó una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa, en donde el Coeficiente de Rho de Spearman es de 0,774, además se conoce dado una significancia de 0,000, se facilita confirmar la hipótesis planteada por el investigador.

Zhigue & Sanmartin (2019) indican que para alcanzar un centro educativo de alta calidad se necesitan elementos, como: estudiantes con habilidades y saberes previos, profesores, currículo y el entorno institucional definido por la cultura y el ambiente que tiene, admitiendo la variedad presente en la comunidad y promoviendo la introducción en sus aspectos, resultando en estudiantes que generen aprendizajes relevantes, relevantes y contextualizados, transformando.

Alarcon (2020), en su estudio llevado a cabo en Lima, indicó que el director destacará la incentivación del trabajo docente, ya que la disposición educativa de los centros de

estudio "está basada en gran medida en la administración del director, su capacitación es vista como esencial al momento de tomar una decisión orientada a alcanzar los objetivos de la institución".

CONCLUSIONES

Primera: se concluye que se pudo establecer la correspondencia significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión educativa, en donde el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,612 asimismo se da a conocer una significancia semejante a 0,000 menor al 0.05 y logrando corroborar la hipótesis formulada por el investigador. Además de acuerdo a sus niveles se observó que el 64% de encuestados señalo que casi siempre existe un liderazgo gerencial y el 60% señalo que casi siempre es apropiada la gestión educativa.

Segunda: Al tomar en cuenta el objetivo específico 1, se consiguió establecer una correlación relevante entre los estilos de liderazgo gerencial y la gestión educativa. En este caso, el Coeficiente de Rho de Spearman es de 0,576, y se reveló una significancia de 0,000 inferior a 0.05, lo que corrobora la hipótesis planteada por el investigador.

Tercera: Según el objetivo específico 2, se estableció una correspondencia relevante entre las formas de gestión del liderazgo gerencial y la gestión educativa. En este contexto, se registró un Coeficiente de Rho de Spearman de 0,556, además se reveló una significancia de 0,000 inferior a 0.05, lo que corroboró la hipótesis planteada por el investigador.

Cuarta: Al tomar en cuenta el objetivo específico 3, se consiguió establecer una correlación relevante entre el ambiente institucional y la gestión educativa. En este contexto, el Coeficiente de Rho de Spearman se sitúa en 0,774. Además, se conoce una significancia de 0,000 inferior a 0.05, lo que confirma la hipótesis planteada por el investigador.

RECOMENDACIONES

Primera: Es aconsejable que la UGEL de Quispicanchi establezca programas de capacitación en liderazgo gerencial para los directores, centrados en competencias como la toma de decisiones, una comunicación eficaz, la solución de conflictos y la administración de equipos.

Segunda: Se recomienda a la UGEL de Quispicanchi incentivar a los directivos a ser modelos de inspiración, motivando a su equipo a través de la visión, el ejemplo y el reconocimiento del esfuerzo individual.

Tercera: Se sugiere a los directores de las organizaciones estudiadas del sector de Ccarhuayo – Quispicanchi promover la flexibilidad en los estilos de liderazgo, según las características y necesidades del equipo docente y la comunidad educativa.

Cuarta: Se aconseja a los gerentes de las organizaciones estudiadas del sector de Ccarhuayo – Quispicanchi realizar diagnósticos regulares para identificar áreas de mejora en las conexiones personales y el bienestar en el trabajo en cada institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcon, J. (2020). *Liderazgo tranformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria – UGEL Maynas – Loreto, 2018.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18243/Alarc%C3%B3n_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alarcon, J. (2022). *Liderazgo tranformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria – UGEL Maynas – Loreto, 2018.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18243/Alarc%C3%B3n_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Areche, V. (2011). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio "María Auxiliadora" de Huamanga - Ayacucho, 2011.* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial de instituto ecuatoriano de seguridad social de chi.* Ambato-Ecuador: Pontificia Universidad Catolica del Ecuador. https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación.* Lima: San Marcos.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración.* Mexico: Mcgraw-Hill.

Condo, N. (2023). *Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de Gestión educativa Local Utcubamba, 2019.* 2023: Universidad Nacional de Cajamarca. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5718/Tesis%20Yanina%20Condo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Revistas USIL, 4*(2), 231-284. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227

Correa, A., Alvarez, A., & Correa, S. (2009). *La gestión educativa un nuevo paradigma.* Medellín, Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigó.

Costa , F. (2013). *La gestión y liderazgo del directivo y la cultura de participación de los padres de familia, del centro de audición y lenguaje "CEAL", de la ciudad de Loja, Periodo 2011.* Loja: Universidad Nacional de Loja. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7993/1/TESIS%20PATRICIA%20COSTA.pdf

Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis.* Madrid:: Ediciones Díaz de Santos.

Garcia, O. (2022). *El liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11193/Garc%C3%ADa_%20Checa_Oscar_%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutierrez, M. (2020). *Influencia del tipo de liderazgo directivo en la gestión educativa del colegio militar "Inca Manco Capac" de la ciudad de Puno 2019.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e395d493-ea08-4caa-9b48-cbb282590a53/content

Hernandez S, R. (2019). *Metodologia de la investigación* (1º ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico: Mc Graw Hill. فرهنگ و رسانه های

Huaquisto , F. (2022). *Gestión educativa y liderazgo pedagógico en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel inicial, UGEL Canchis, Cusco, 2022.* Universidad Cesar Vallejo. https://lareferencia.info/vufind/Record/PE_fdff778acf7986fb4cbb5cbd5fec3ac0

Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa Maria Auxiliadora de Riobamba. *Universidad Politecnica Salesiano*, 192-206.

Maxwell, J. (2000). *Las 21 Cualidades indispensables de un Lider.* Estados Unidos: Caribe-Betania. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5718/Tesis%20Yanina%20Condo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINEDU. (29 de Julio de 2003). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.* Ley Nro. 28044: https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044

MINEDU;. (2017). *Participación y clima institucional.* Peru: Ministerio de Educación. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, N. (2021). *Liderazgo gerencial en la satisfacción laboral del usuario interno de un hospital base III Juliaca, 2021.* 2021: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86497/Miranda_TNE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 7-12.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U - Transversal. https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-

de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf

Pacahuala, P. (2018). *Liderazgo y gestión educativa en directores delas instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Tarma.* UNCP, Huancayo, Huancayo. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5200/T010_21117884_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *"Metodologia de la investigación""Guia para elaborar un proyecto de salud y educación"* (Primera ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.

Pari, E. (2021). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal asistencial del hospital III EsSalud Puno 2021.* Lima: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91316/Pari_LE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinchao, J., & Damelines, C. (2020). *Liderazgo: De la gerencia al aula.* Colombia: Universidad Libre. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23741/MD0356.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino, R. (2018). *"Metodo de la investigación"* (Segunda ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.

Ramos, J. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del I.E.S.T.P Catalina Buendia de Pecho, distrito de Ica, año 2017.* Ica: Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6458/1/Liderazgo%20directivo_Influencia_Gesti%C3%B3n%20educativa_I.E.S.T.P%20Catalina%20Buend%C3%ADa%20de%20Pecho.pdf

Rico. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior. *Shopia*, 55-70.

Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* Lima, Peru. http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_

Sánchez, A. (23 de Mayo de 2011). *Concepto de liderazgo gerencial o empresarial*. El liderazgo: http://angel-liderzgo.blogspot.com/2011/05/concepto-de-liderazgo-gerencial-o.html

Sanchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad.* Pueblo: BENEMERITA. https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf

Siliceo, A., Angulo , B., & Siliceo , F. (2011). *Liderazgo: El don de servicio.* Mexico: Mc Graw Hill.

Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.* Lima – Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). Administración. *Pearson Educación*.

Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales, 26*. https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/html/

Troya, I., Troya, B., & Briones , D. (21 de Agosto de 2023). *El clima Institucional en el desempeño docente*. Una mirada desde la perspectiva del buen vivir: https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.* Perú: Ministerio del Peru. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162

UNESCO. (2021). *Estrategia de educación de la UNESCO.* Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spa

Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red Nº 09 Ate Vitarte – 2016.* Lima: Universidad Nacional de Educación. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.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.* Lima: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yajahuanca, S. (2018). *Modelo de estrategias de liderazgo gerencial para mejorar la calidad de los servicios educativos en la red educativa "Antorcha del saber" Caserío Samanga, distrito de Colasay, provincia de Jaén Cajamaca.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6447/BC-2381%20YAJAHUANCA%20SERVAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeballos, M. (2016). *Gestión estrategica de la educación en Puno.* Lima: Editorial Grupo Propuesta Ciudadana. https://www.grade.org.pe/forge/descargas/Educacion-en-Puno.pdf

Zhigue, A., & Sanmartin, G. (2019). Gerencia educativa e inclusión: una mirada a la diversidad. *Ensayo y Artículo de Revisión*(2), 324-332. https://www.redalyc.org/journal/4655/465566915014/html/

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿El liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?	Determinar si el liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023	El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.	**VARIABLE 1: Liderazgo gerencial** **DIMENSIONES:** -Estilos - Formas de gerenciar - Clima Institucional **VARIABLE 2:** Gestión educativa **DIMENSIONES:** -Componentes	**ENFOQUE** Cuantitativa **METODO** Hipotético – deductivo **DISEÑO** No experimental **TIPO** Básico **NIVEL** Correlacional **POBLACION** 196 docentes y directores **MUESTRA** No Probabilística **TECNICA** Encuesta **INSTRUMENTO** Cuestionario
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especificas**		
¿De qué manera el estilo de liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023? ¿De qué manera las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023? ¿De qué manera el clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023?	Determinar si el estilo de liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 202 Determinar si las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023. Determinar si el clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023.	El estilo de liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023 Las formas de gerenciar del liderazgo gerencial se relacionan significativamente con la con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023. El clima institucional del liderazgo gerencial se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones Educativas del ámbito del distrito de Ccarhuayo – Quispicanchi, 2023		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – JULIACA

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO DE REFLEXIÓN DEL NIVEL DE RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DE DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO

Estimado directivo y docente, el presente cuestionario es parte de una investigación que nos permitirá reflexionar sobre "El liderazgo gerencial y su relación con la gestión educativa de los directores de las Instituciones del distrito de Ccarhuayo".

Por favor responda con honestidad y sinceridad sobre el liderazgo del director en ámbitos de instituciones educativas, que a su vez son cargos con sección a cargo lo cual representa una doble función en la gestión administrativa y pedagógica.

Las respuestas que sean emitidas serán de manera confidencial. Se solicita marcar la respuesta más acertada con una X de acuerdo a la escala de valoración que se detalla en los recuadros.

DATOS PERSONALES DEL ENCUESTADO

I. CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO GERENCIAL

N.º	PREGUNTAS/REACTIVOS DIMENSION 1: ESTILOS	ESCALA DE VALORACION			
		1	2	3	4
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Nunca
	Bloque (A) DIRIGIENDO				
A1	El director(a) como docente asume la carga horaria de su aula de acuerdo al tipo de I.E. multigrado				
A 2	Por lo general el director(a) inspira niveles más altos de compromiso y capacidad entre los docentes, padres de familia y estudiantes.				
A3	El director(a) da recomendaciones precisas sobre funciones, trabajo colaborativo a los docentes y monitorea cuidadosamente el logro de cada una de las tareas a realizar.				
	Bloque (B) CONSULTANDO Y PARTICIPANDO				
B1	Por lo general el director(a) tiene conocimiento pleno de la organización de la I.E.				
B2	El director(a) de la I.E. está preparado emocionalmente para dar solución a situaciones de conflicto.				
B3	En ocasiones para decisiones importantes el director(a) hace partícipe a los docentes.				
B4	Por lo general el director(a) toma las decisiones conjuntas con los docentes y padres de familia y soporta los esfuerzos de éstos últimos en la total realización de las tareas que se han impuesto.				
	Bloque (C) DELEGANDO				
C1	El director(a) transfiere a los docentes las decisiones y las responsabilidades dentro de la institución educativa:				

C2	El director(a) por general delega funciones y responsabilidades a docentes nombrados para mejorar el servicio de la institución educativa:				
C3	El director(a) por general delega funciones y responsabilidades a docentes contratados para mejorar el servicio de la institución educativa.				
	DIMENSIÓN 2: FORMAS DE GERENCIAR Bloque (A) INTERACCIÓN CON LOS AGENTES DE LA EDUCACIÓN.				
A1	La relación del director(a) con los docentes nombrados por lo general es:				
A2	La relación del director(a) con los docentes contratados por lo general es:				
A3	La resolución de problemas y la toma de decisiones del director(a) por lo general es:				
A4	El director(a) cuando coordina con el docente tutor, para resolver situaciones de convivencia escolar por lo general es:				
	Bloque: (B) RELACIÓN Y LIDERAZGO				
B1	El nivel de relación y liderazgo del director(a) hacia los docentes nombrados es:				
B2	El nivel de relación y liderazgo del director(a) hacia los docentes contratados es:				
B3	El director(a) por lo general en su relación con los docentes es de tipo burocrático.				
B4	El director(a) tiene una clara división del trabajo y una estructura funcional que evite los en trabamientos y los cuellos de botella para alcanzar adecuadamente las metas de la institución educativa.				
B5	El director(a) en la toma de decisiones por lo general es autocrático				
B6	El director(a) hace encargos a los docentes definiendo sus funciones y tareas tal como él lo cree sin tomar en cuenta sus opiniones.				
	DIMENSIÓN 3: CLIMA INSTITUCIONAL Bloque (A) POLÍTICA DE TRABAJO				
A1	El desempeño del director(a) se orienta a posibilitar la estabilidad emocional y socio afectiva del personal docente y administrativo.				
A2	El director(a) hace partícipes a los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa:				
	Bloque (B) POLITICA DE COMINICACIÓN				
B1	Por lo general el director(a) comunica el reglamento interno de la institución a los docentes, padres de familia, estudiantes y personal administrativo.				
B2	Por lo general el director(a) planifica las acciones de gestión institucional por medio de trabajo colegiado.				
	Bloque (C) POLÍTICA DE COORDINACIÓN				
C1	La organización de la planificación curricular en la institución educativa es coordinada por el director(a)				
C2	El director(a) por lo general monitorea las acciones de gestión institucional en el desarrollo de los instrumentos de gestión.				
C3	La evaluación de los planes y proyectos de la Institución Educativa es coordinada con los docentes padres de familias y personal administrativo.				

II. **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	PREGUNTAS/REACTIVOS	ESCALA DE VALORACION			
		1	2	3	4
		Siempre	Casi siempre	Rara vez	Nunca
	Dimensión: Componentes				
	Bloque (A) CULTURA ORGANIZACIONAL				
A1	El director(a) por lo general utiliza métodos eficientes para la organización y supervisión en la I.E.				
A2	El director (a) utiliza diagramas de organización, programas de planificación de corto y largo plazo, archivo de documentos de la Institución Educativa				
A3	Por lo general el director(a) administra la I.E. con el FODA.				
A4	La Institución Educativa cuenta con R.I.				
A5	El RI considera las normas de convivencia a nivel de los agentes educativos.				
A6	El director(a) en ocasiones da conocer los instrumentos de gestión organizacional de la I.E. como RI a los docentes nombrados.				
A7	El director(a) en ocasiones da conocer los instrumentos de gestión organizacional de la I.E. como RI a los docentes contratados.				
	Bloque (B) PLANIFICACION				
B1	El director(a) por lo general promueve la planificación institucional participativa para elaborar los planes, proyectos educativos.				
B2	El director(a) propicia un ambiente eficaz para el proceso educativo de la I.E.				
B3	Los instrumentos de gestión de la I. E. son planificadas por el director(a) oportunamente de acuerdo a disposición de la UGEL, Ministerio de Educación:				
	Bloque (C) EVALUACION				
C1	El director(a) por lo general propicia la evaluación y autoevaluación en los procesos de la organización y planificación de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa				
C2	En la institución educativa se propicia espacios de reflexión sobre procesos de la organización y planificación de los instrumentos de gestión				
C3	En la gestión educativa la evaluación por lo general es compartido por toda la comunidad educativa:				
	Bloque: (D) GESTIÓN INSTITUCIONAL.				
D1	La I.E cuenta con el MOF. Manual de organización de Funciones				
D2	El director(a) propicia la elaboración del MOF de la I.E con la participación de los docentes.				
D3	El director(a) presenta para su aprobación el TUPA de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa.				
	Bloque (E) GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
E1	El director(a) presenta para su aprobación, el plan anual de gestión de recursos de la institución educativa				
E2	El director(a) propicia la actualización y organización del CAP de acuerdo a las normas educativas vigentes.				
	Bloque (F) GESTIÓN PEDAGÓGICA				
F1	El director(a) propicia la participación de los docentes y padres de familia en la planificación, ejecución y evaluación PEI de la Institución Educativa				
F2	El director(a) coordina elaboración del PCI con la participación de los docentes nombrados y contratados.				
F3	El director(a) es participe en la elaboración del PCA con la participación del equipo de gestión pedagógica y docentes.				

Anexo 3: Validaciones del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

NOMBRE DEL EXPERTO : FREDDY TORIBIO CHALCO VARGAS

PROFESIÓN : MEDICO VETERINARIO Y ZOOTECNISTA

CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				√	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				√	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				√	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				√	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					√
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				√	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					√
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				√	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					√
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				√	

I. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

Alcanzo un puntaje de Ochenta y seis puntos

II. **RESOLUCIÓN**

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha .....

Firma

DNI° .....

N° Celular .....

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

NOMBRE DEL EXPERTO : Jesus Mamani Mamani

PROFESIÓN :

CARGO ACTUAL : Docente Universitario

GRADO ACADÉMICO : Doctor

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado				√	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				√	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				√	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					√
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				√	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					√
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					√
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				√	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				√	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					√

I. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

Alcanzo un puntaje de ochenta y ocho puntos

II. **RESOLUCIÓN**

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha .....

.....

Firma

DNI° .....

N° Celular .....

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

NOMBRE DEL EXPERTO : Carlos Adolfo Lujan Urviola

PROFESIÓN : Ing. Economista, Lic. en Educación

CARGO ACTUAL : Docente Universitario

GRADO ACADÉMICO : Magister

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				✓	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

I. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

Alcanzo un puntaje de ochenta y seis puntos

II. **RESOLUCIÓN**

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha .....

Firma

DNI°.....

N° Celular .....

Escaneado con CamScanner

Anexo 4: Base de datos

	Liderazgo gerencial																										
	Estilos										Formas de gerenciar										Clima institucional						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
6	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
12	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
13	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
14	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1
16	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
17	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
18	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2
24	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2

25	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
26	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
27	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2
30	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
31	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2
37	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
38	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
39	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
40	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
41	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
42	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
43	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
44	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
45	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
50	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
51	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
52	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	1	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2

55	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2
56	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
57	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
58	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
59	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
60	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
61	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2
64	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2
65	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
66	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
67	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
68	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
69	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
70	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
71	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
72	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
73	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
74	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1
75	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
76	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2
78	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
79	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
82	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1
84	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2

85	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
86	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
87	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
88	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
91	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
92	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
93	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
94	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
95	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
96	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
97	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
98	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
99	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
100	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
101	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
102	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
103	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
104	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2
105	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2
106	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	1	2	2	2	2
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
109	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	2
110	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1
111	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
112	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
113	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
114	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2

115	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
116	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
117	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
118	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2
119	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
120	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
121	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
122	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1
124	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
125	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
126	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
127	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
128	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
129	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
130	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
131	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2
132	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2
133	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	1	2	2	2	2
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
135	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
136	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
137	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
138	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
139	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
140	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
141	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
142	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
143	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
144	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2

145	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
146	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1
147	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
148	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
149	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
150	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
151	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
152	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
153	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
154	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2
156	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2
157	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
158	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
159	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
160	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	1	1	2	2	2	2
161	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
163	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
164	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1
165	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
166	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
167	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
168	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
169	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
171	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
172	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
173	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
174	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2

175	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
176	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
177	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1
178	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
179	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
180	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
181	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
182	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1
183	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
184	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
185	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
186	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
187	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
188	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
189	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
190	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
191	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
192	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2
193	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
194	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
195	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	2
196	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1

Gestión educativa																			
Componentes																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1

1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1
3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1
3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2

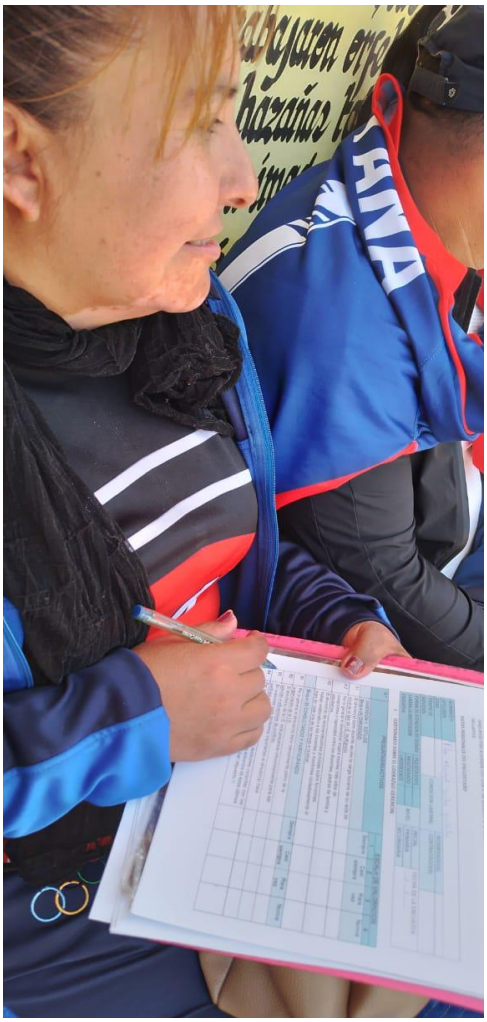
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1
3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 5 Evidencias fotográficas







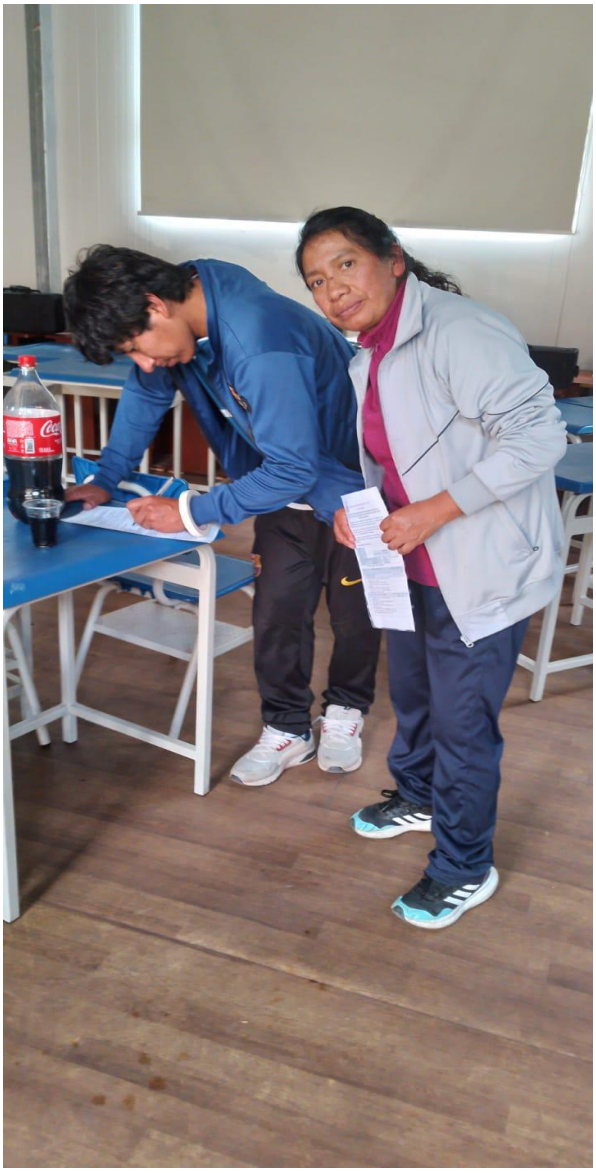












TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X] Fecha de entrega: 15 – 12 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ERNESTINA QUISPE ARMUTO
Dirección: Jr. SALAVERRY BARRIO PROFESIONAL C-5
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 23975782
Teléfono: 9875513365 email: tinitaqa@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: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: LIDERAZGO GERENCIAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CCARHUAYO – QUISPICANCHI, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO GERENCIAL GESTIÓN EDUCATIVA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1,2

[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, entré 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor | huella digital | 15 – DICIEMBRE - 2025 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/