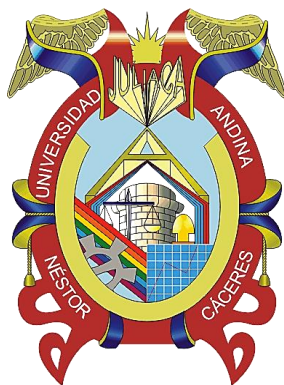




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA
EN LA LIGA DISTRICTAL DE FUTBOL
DE PUNO - 2023

TESIS PRESENTADA POR:
FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA


JULIACA – PERÚ
2024

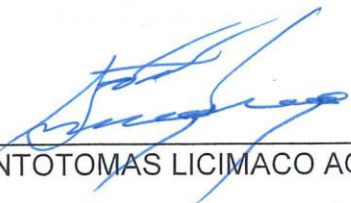



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA
EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL
DE PUNO - 2023


TESIS PRESENTADA POR:
FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 284-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09468, presentado por el (la) Bachiller **VILCA MAMANI FRANCISCO JAVIER**, con número de DNI. **02295815**, asignado (a) con código de matrícula **1610200051**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **VILCA MAMANI FRANCISCO JAVIER**, con número de DNI. **02295815**, asignado (a) con código de matrícula **1610200051**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 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 17 de junio del 2024. 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 Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **VILCA MAMANI FRANCISCO JAVIER**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Miembro del Jurado	:	Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Miembro del Jurado	:	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha	:	Lunes 16 de setiembre del 2024
Hora	:	02:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 309 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 **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron despues 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

D. Leopoldo J. Jarama Córdova
DIRECTOR (b)

Cc./Archiv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/inv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1334-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 013498 de fecha 28 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI**, con DNI N° **02295815**, código de matrícula **1610200051**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO-2023** línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAESTRO EN EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

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 N° 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 Magister, 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 N° 581-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 18 de agosto del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Primer miembro	:	Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Segundo miembro	:	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
Asesor	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Que, con registro N° 000436, de fecha 27 de Diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO-2023** presentado por el (la) Bach. **FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI**, 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 Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO-2023**, presentado por el (la) Bach. **FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** 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
[Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Constanti Cusi
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Mg. PERCY JUANITA CUSI
SECRETARIA (e)

ESTADO: (101)
FORMA: EPG-2023-011
N° RESOLUCIÓN: 1334
LWCC/CH



INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

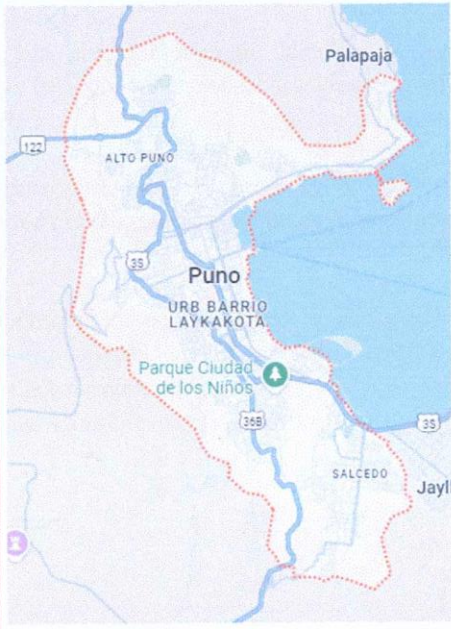
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02295815
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-1779-2310
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278

4

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
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	<p>Dirección: PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO -15.84078, -70.02309 https://maps.app.goo.gl/QqoYaXa5PsKudEZN7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
- Librería	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI, identificado con DNI Nro. 02295815 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 Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023”

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA.

Es un tema original.

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


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

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

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

Juliaca 11 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Atribuyo este importante logro a mi querida familia, por su inquebrantable apoyo en todo momento.



AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ABREVIATURAS	xiv

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Planteamiento del Problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. Justificación de la Investigación	3
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. Importancia y Alcance de la investigación	4
1.6. Limitaciones y delimitación de la investigación.....	4
1.7. Hipótesis	5



1.7.1. Hipótesis General	5
1.7.2. Hipótesis Específicas	5
1.8. Variables e indicadores	5
1.8.1. Conceptualización de variables.....	5
1.8.2. Operacionalización de Variables.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	8
2.1.1. A nivel Internacional	8
2.1.2. A nivel Nacional	10
2.1.3. A nivel regional o local.....	13
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. El Liderazgo.....	16
2.2.2. Conexión con los Problemas de la Institución	17
2.2.3. Interpretación de los problemas	18
2.2.4. Importancia del Liderazgo	19
2.2.5. Estilo de Liderazgo	20
2.2.7. Dimensiones.....	26
2.2.7.1. Planificación	26
2.2.7.2. Organización	27
2.2.7.3. Dirección.....	28
2.2.7.4. Control	30
2.3. Marco Conceptual	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN



3.1. Enfoque de la Investigación	34
3.2. Método de Investigación.....	34
3.3. Tipo de Investigación.....	34
3.4. Nivel de Investigación.....	34
3.5. Diseño de Investigación	34
3.6. Población y Muestra	35
3.6.1. Población	35
3.6.2. Muestra	36
3.7. Técnica e Instrumentos de recolección de datos	36
3.7.1. Técnica de investigación	36
3.7.2. Instrumento de investigación.....	36
3.8. Validez y Confiabilidad y del instrumento de investigación	36
3.8.1. Validez	36
3.8.2. Confiabilidad	37
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	40
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	45
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	7
Tabla 2 Población de miembros de los clubes de la liga distrital de fútbol de Puno, 2023.....	35
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento aplicado.....	37
Tabla 4 Estadísticas de total de elemento	38
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	40
Tabla 6 Correlación liderazgo y administración deportiva	41
Tabla 7 Correlación liderazgo transformador y la administración deportiva.....	42
Tabla 8 Correlación liderazgo participativo y la administración deportiva.....	43
Tabla 9 Correlación liderazgo motivador y la administración deportiva	44
Tabla 10 Prueba de hipótesis general	45
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 1	46
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 2	46
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 3.....	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Prueba de normalidad.....	40
Figura 2 Diagrama de dispersión, objetivo general	41
Figura 3 Diagrama de dispersión, objetivo específico 1	42
Figura 4 Diagrama de dispersión, objetivo específico 2	43
Figura 5 Diagrama de dispersión, objetivo específico 3	44



RESUMEN

La investigación titulada "Liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023" tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la administración deportiva en dicha liga. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 53 integrantes de las juntas directivas de los clubes de la liga distrital de fútbol de Puno. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron una correlación positiva considerable entre el liderazgo y la administración deportiva, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.785. Esto indica que mejoras en el liderazgo están asociadas con avances en la administración deportiva, y viceversa. Al contrastar la hipótesis mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, con un valor de $p=0.000 < \alpha=0.05$, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la alternativa (H_a), confirmando que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. En conclusión, se determinó que la relación entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno es considerablemente positiva (Rho de Spearman = 0.785). Asimismo, al validar la hipótesis con el coeficiente Tau-b de Kendall (p -valor = 0.000), se concluyó que dicha relación es directa y significativa.

Palabras clave: Liderazgo, administración deportiva, liga distrital Puno.



ABSTRACT

"What is the relationship between leadership and sports administration in the district soccer league of Puno - 2023?" was the specific issue that this research aimed to address. The research used a quantitative methodology, hypothetical deductive approach, applied type, correlational level, and non-experimental design. The sample consisted of 53 members selected from the boards of directors of all the clubs in the Puno district soccer league. The study was conducted using both the survey and the questionnaire. Thus, Spearman's Rho shows a very good correlation (0.785) between leadership and sports administration in the Puno district soccer league. Because of this, it seems that better sports administration is associated with improved leadership practices and that the inverse is also true. In the same way, a direct and substantial association is shown between the two when the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted when Kendall's Tau b $p=0.000 < \alpha = 0.05$ is used to test the hypothesis. With a P-value of 0.000 (less than alpha 0.05) when comparing the hypothesis with Kendall's Tau b, we can conclude that the Puno district soccer league's leadership and administration are directly and significantly related, and that this relationship is very positive (Rho Spearman=0.785).

Key words: Leadership, sports administration, Puno district league.



INTRODUCCIÓN

La investigación aborda un tema de gran relevancia actual, centrado en evaluar el logro de resultados que deben ser perceptibles y mensurables al final de un período específico. En este contexto, el objetivo principal del estudio es establecer el nivel de relación entre el liderazgo ejercido por los directivos de la Liga Distrital de Fútbol de Puno y la administración deportiva durante el año 2023.

El desarrollo del trabajo se estructura en cuatro secciones principales:

Primera sección: Se presenta la problemática, formulando el planteamiento que origina los enunciados correspondientes, expresados en una pregunta general y tres específicas. Además, se detallan la justificación, los objetivos generales y específicos, la relevancia y alcance del estudio, junto con sus limitaciones y delimitaciones. También se incluyen las hipótesis generales y específicas, la definición de las variables e indicadores, así como su conceptualización y operacionalización.

Segunda sección: Contempla el marco teórico, en el que se recogen antecedentes del estudio en ámbitos internacional, nacional, regional y local. Asimismo, se desarrollan las bases teóricas y los enfoques conceptuales de las variables, concluyendo con la construcción del marco conceptual.

Tercera sección: Aborda la metodología de la investigación, definiendo con precisión el enfoque, método, tipo y diseño del estudio. Se especifica también la población y muestra, los métodos de recolección de datos mediante técnicas e instrumentos validados, su confiabilidad, y se establece la estrategia para probar las hipótesis.



Cuarta sección: Se centra en la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos, incluyendo la aplicación de la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos.

Por último, el documento se completa con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, que consolidan el análisis y aportes de la investigación.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática

En general, las disciplinas deportivas en el país están deficientemente administradas y, por eso, en los campeonatos donde participan solo alcanzan competir sin alcanzar los títulos o los subcampeonatos que sus seguidores o los aficionados esperan. Esto es lo que sucede, según nos deja entender Pahuacho (2017), con nuestra selección de fútbol, así como con las demás selecciones, como el de volibol, atletismo, karate, natación, etc. Esta realidad permite inferir que la administración de las disciplinas deportivas, en el Perú, presenta deficiencias que deben superarse en los próximos años.

En la región Puno y, particularmente, en la Liga Distrital de Fútbol de Puno, la administración de la disciplina del fútbol presenta deficiencias que formalmente no se señalan, aunque en las opiniones espontáneas de los miembros de la Liga es un rumor constante. El autor del presente proyecto de investigación, tuvo la oportunidad de conversar con algunos miembros de la liga, así como con algunos directivos de los clubes que pertenecen a la institución. La mayoría considera que la institución no está bien administrada por parte de los actuales directivos. Cuando se les pide que señalen alguna causa de la deficiencia marcada, responden con



énfasis que la falta de liderazgo de las autoridades es el factor que con más frecuencia se percibe.

Entre algunas manifestaciones de la conducta de los directivos se identifican las tardanzas, los incumplimientos, las arbitrariedades respecto de las decisiones que se toman. Estas conductas son ajenas al ejercicio del liderazgo que debe caracterizarse por la puntualidad, la asistencia, la motivación y, sobre todo, la empatía con los diferentes clubes que integran la liga distrital. Por consiguiente, el factor que está relacionado con la deficiente administración es la ausencia de liderazgo; sin embargo, no se conoce la medida en que está relacionado, por lo que es necesario realizar una investigación que despeje esta incógnita.

Claro está que la falta de liderazgo no solo es notable en los directivos de la Liga distrital, sino, también, en los directivos de cada club; es decir, por un lado, se critica a los directivos de la Liga, pero, dentro de cada club, no perciben que, allí también brilla por su ausencia el liderazgo de sus directivos. Por estas razones, en el presente proyecto que queremos ejecutar, asumimos que el liderazgo y la administración deportiva guardan un alto grado de correlación, lo que debe ser comprobado con la investigación que nos proponemos realizar.

1.2. Formulación del Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

PG. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁ ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023?



PE₂ ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023?

PE₃ ¿Qué relación existe entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

Las investigaciones acerca de la administración deportiva son escasas o inexistentes, y, además, los temas deportivos siempre son tomados como asuntos de poca importancia en el campo de la ciencia. Sin embargo, el deporte, en sus diferentes disciplinas, es una variable socio-económica y biológica que es inherente a la naturaleza del ser humano. El deporte es parte de la existencia del ser humano. Esta es la razón por la que se elige como tema de investigación la administración deportiva en la Liga Distrital de Fútbol de la ciudad de Puno.

Por otro lado, los resultados de la investigación deben sensibilizar a los directivos de la Liga y, en general, a los directivos de todas las ligas de la región, sobre la importancia de la administración deportiva a partir del ejercicio del liderazgo motivador. Con la investigación queremos demostrar que no solo basta cumplir con los procedimientos administrativos, como establecen formalmente los protocolos, sino, sobre todo, es necesario ejercer un liderazgo que permita motivar a los miembros de la institución en la ejecución adecuada de todas las actividades programadas con el fin de alcanzar los objetivos previstos.

En consecuencia, los resultados del estudio que se quiere realizar deben ser utilizados como diagnóstico situacional para la toma de decisiones adecuadas dentro de la Liga Distrital.



1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

OG. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023

1.4.2. Objetivos Específicos

OE₁ Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023

OE₂ Analizar la relación que existe entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023

OE₃ Identificar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

1.5. Importancia y Alcance de la investigación

El trabajo se desarrolla para determinar la relación que existe entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno, según los resultados los directivos pueden tomar una decisión correcta.

1.6. Limitaciones y delimitación de la investigación

Limitaciones: al realizar el estudio se ha observado el poco interés de los directivos en apoyar con la investigación sobre todo en la recolección de datos.

Delimitación

Delimitación espacial: El universo a estudiar esta comprendido por los directivos que integran los clubes de la liga distrital de futbol Puno 2023, ubicado en el distrito de puno, provincia de puno, región puno.



Delimitación temporal: el presente trabajo de investigación se ha realizado durante el año 2023.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

HG. Existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

1.7.2. Hipótesis Específicas

HE₁ Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

HE₂ Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

HE₃ Existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1. Liderazgo

Dimensiones

Liderazgo transformacional

Liderazgo participativo

Liderazgo motivador

Koontz et al. (207) El liderazgo es el acto de ejercer influencia sobre los demás, motivándolos para que trabajen de buena gana y con alegría en pos de los objetivos de sus respectivos grupos.



Variable 2. Administración Deportiva

Dimensiones

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Según Marcu y Dacian (2014) La gestión deportiva es una disciplina distinta de las ciencias del deporte debido a sus características únicas y requisitos específicos. Su enfoque varía y requiere una investigación constante para garantizar un rendimiento eficaz en las diversas actividades dentro de este campo.

Por ejemplo, la investigación continua es necesaria para lograr un rendimiento óptimo en muchas operaciones dentro de esta disciplina. Este documento sugiere que la administración deportiva

Se aplica de forma limitada a los deportes, ya que se centra principalmente en la consecución de objetivos organizativos. Por el contrario, los deportes se centran principalmente en la consecución de objetivos competitivos o recreativos para los individuos y las comunidades.

1.8.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo</p> <p>Koontz et al. (207) El liderazgo es el acto de ejercer influencia sobre los demás, motivándolos para que trabajen de buena gana y con alegría en pos de los objetivos de sus respectivos grupos.</p>	<p>1. Liderazgo transformador</p> <p>2. Liderazgo participativo</p> <p>3. Liderazgo motivador</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Carisma - Inspiración - Estimulación - Coordina - Toma decisiones - Fomenta participación - Influenciador - Comprensión al equipo 	
<p>Variable 2</p> <p>Administración deportiva</p> <p>Marcu y Dacian (2014), la La administración deportiva se diferencia notablemente de las ciencias deportivas debido a sus características y necesidades únicas. Estas peculiaridades exigen un enfoque especializado, en el que la investigación permanente se convierte en un componente esencial para garantizar un desempeño eficiente en las múltiples tareas y responsabilidades que esta disciplina implica.</p>	<p>1. Planificación</p> <p>2. Organización.</p> <p>3. Dirección.</p> <p>4. Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico situacional. - Determinación de objetivos y metas. - Determinación de actividades y procedimientos. - Determinación de recursos. - Elaboración de los instrumentos de administración. - Ordenamiento de las actividades previstas. - Establecimiento de la estructura institucional. - Descripción de funciones. - Asignación de recursos humanos. - Determinación de los canales de coordinación. - Estilo de autoridad - Coordinación institucional. - Aplicación de estrategias de motivación individual. - Aplicación de estrategias de motivación grupal. - Fomento del buen clima institucional. - Monitoreo de las actividades deportivas. - Monitoreo de las reuniones institucionales. - Monitoreo de la infraestructura institucional. - Retroalimentación - Evaluación institucional 	<p>Escala de Likert</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) Algunas veces</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p>

Nota. elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel Internacional

Morales et al. (2021) En su disertación doctoral titulada “Gestión Deportiva en Brasil: una revisión metodológica integradora”, La muestra para este estudio metodológico estaba compuesta por 94 tesis que fueron elegidas de manera injusta. Se utilizaron técnicas de investigación como la codificación numérica y la categorización cualitativa. Este estudio tuvo una combinación de un enfoque exploratorio y descriptivo. Llegaron a la conclusión de que la gestión deportiva está claramente rezagada respecto al progreso científico. Esto se debe a que la gestión deportiva es un campo bastante nuevo. Dicen que los problemas son que no hay un plan claro, un proceso de estudio o un análisis, y tampoco hay bases académicas.

Pérez et al. (2021) En su artículo académico titulado “Modelo de planificación y control para la gestión deportiva: un caso práctico de baloncesto” propone un estudio colaborativo y orientado al cambio como medio para llevar a cabo un enfoque de Planificación y supervisión para el fomento del deporte. La muestra consistió en 163 individuos, de los cuales 144 eran atletas y 19 eran entrenadores o preparadores físicos. Según el modelo de innovación y control, que utiliza la



innovación, la perspectiva, la colaboración, el cambio, el aprendizaje continuo y la retroalimentación directa como sus criterios, la planificación y el control pueden desvincularse de la realidad de los deportes competitivos. La alineación de las estructuras con los medios y la gestión adecuados en las organizaciones deportivas es otro objetivo de este paradigma.

Albarrán et al. (2020) En sus investigaciones tituladas "Modelos Administrativos aplicados a la Gestión Deportiva", utiliza una técnica de investigación descriptiva-transversal y métodos mixtos para identificar los modelos administrativos que existen en la gestión deportiva. La metodología de la encuesta utilizó el cuestionario experimental, que incluyó a 47 profesionales de diversas disciplinas deportivas de países como México, Colombia, Ecuador y Chile. Los informes indican que el 29.8% cuenta con entre 6 y 10 años de experiencia en gestión deportiva, mientras que el 57.44% tiene educación avanzada hasta el nivel de maestría en su campo. En sus actividades, el 70.2% utiliza un modelo administrativo, y el 95.7% dice que ha utilizado un modelo administrativo.

Daft (2000) Esto dice: "El poder legítimo es la autoridad que proviene de tener una posición formal en una organización." Las personas que siguen a un líder oficial aceptan que tienen el derecho legal de establecer metas, tomar decisiones y dirigir actividades, (p. 490).

Bass (2000) Según Leithwood (2005), desde una perspectiva no educativa, el liderazgo transformador se considera superior al liderazgo "transaccional", pero desde una perspectiva educativa, se considera superior al "instruccional".

Ayala Espinoza, A. F., & Leon-Barragan Crovetto, M. (2023). *Una forma diferente de mejorar el rendimiento de ventas en una empresa que vende artículos deportivos es a través del liderazgo y la motivación. Para examinar el mercado local*



de artículos deportivos, El contexto global de la industria del deporte debe ser comprendido. En los últimos años, esta industria ha sido impulsada por varios factores, transformando algunas disciplinas en industrias rentables y creando oportunidades de negocio lucrativas. La conclusión de 2017 con aumentos de dos dígitos en los ingresos de las principales marcas deportivas evidencia una perspectiva positiva para el mercado peruano. El estudio comenzó con el objetivo de encontrar formas de mejorar JNK SPORT 60 E.I.R.L., una empresa que se especializa en la importación y venta de artículos deportivos, especialmente calzado. El interés en el fútbol y el running, además de la preferencia por un estilo de vida saludable que promueva la práctica del deporte, impulsó la tendencia de comprar artículos deportivos, con la cual JNK se alineó. Se encontraron varios problemas dentro de la empresa, como una disminución en las ventas en las tiendas físicas, la desmotivación del personal y la falta de un líder capaz de establecer orden y fomentar la confianza. Terminamos con tres soluciones separadas, todas las cuales fueron sometidas a un análisis comparativo que consideró aspectos como la viabilidad, el impacto, los costos, los recursos necesarios y el cronograma. Finalmente, se eligió una solución, y se anticipa que la organización la aplicará para maximizar el liderazgo y el comportamiento organizacional.

2.1.2. A nivel Nacional

Jara y Sulla (2019) La investigación se enfocó en estudiar la relación entre el liderazgo directo y la gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Huaral en 2019, analizando la problemática del liderazgo deficiente. La teoría propuesta en 2019 planteaba que el liderazgo directo y la gestión educativa están significativamente correlacionados. El objetivo de este estudio fue explorar dicha



relación, utilizando un diseño transversal y no experimental. Se encuestaron a 53 de los 113 docentes al finalizar el año. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos con altos niveles de fiabilidad, obteniendo valores de alfa de Cronbach de 0.959 para la gestión instruccional y de 0.976 para el liderazgo directo. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo directo y la gestión educativa, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.880** y un valor de $p=0.000$, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa, ya que el valor p es menor que 0.05.

Robayo (2020) Una gestión deportiva exitosa y orientada a resultados requiere la planificación de proyectos estratégicos integrales con objetivos claros, una visión enfocada en la comunidad, y el apoyo a programas y talleres de deportes de alto rendimiento. Además, fomenta la mejora de la infraestructura y el fortalecimiento de los recursos humanos involucrados.

La Ley No. 2803 (2004) - PCM, de manera similar, promueve las habilidades atléticas y el acceso equitativo a sus muchas disciplinas, sin ninguna discriminación. Este interés nacional radica en la promoción de actividades físicas y deportivas. La administración deportiva municipal está sujeta a una intervención sistemática y participativa de acuerdo con la Ley Orgánica 2 de Municipalidades No. 27,972. (2003).

Ratto Ferreccio, R. (2024) Este caso sirve como un ejemplo de un enfoque de gestión racional, transparente y responsable por parte de un administrador que, a pesar de no tener experiencia previa en organizaciones deportivas, asumió el cargo de gerente general. Este individuo logró establecer un equipo de empleados y fomentó un sentido de pertenencia entre todos los empleados que se comprometieron a trabajar juntos con el mismo objetivo en mente: cambiar la



situación. Las acciones que se tomaron fueron fundamentales en el desarrollo de un club emblemático que logró restablecer su reputación, generar ingresos sustanciales y alcanzar las posiciones más altas en la primera división de la Federación Peruana de Fútbol durante tres años consecutivos. Este caso sirve como un ejemplo de un enfoque de gestión racional, transparente y responsable por parte de un administrador que, a pesar de no tener experiencia previa en organizaciones deportivas, asumió el cargo de gerente general. Este individuo pudo establecer eficazmente un equipo de trabajadores y fomentar un sentido de pertenencia entre todos los empleados que se comprometieron a trabajar juntos con un objetivo compartido: cambiar la situación. Las acciones tomadas fueron fundamentales en el desarrollo de un club emblemático que recuperó su excelente reputación, generó ingresos significativos y alcanzó las posiciones más altas en la primera división de la Federación Peruana de Fútbol durante tres años consecutivos.

Benavides Zeballos, R. C., & Solf Cabrera, B. N. (2019) La investigación tiene como objetivo evaluar la importancia de implementar una estrategia de gestión deportiva con un enfoque particular en las herramientas de gestión de recursos humanos, desde una perspectiva humanista y considerando al individuo como un factor crítico en la organización. Además, todos los miembros del personal están enfocados en el desarrollo integral. Dado el actual entorno de profesionalización y comercialización del fútbol, el estudio se centra en el proceso de reclutamiento porque es importante contar con individuos adecuados y garantizar que se alineen con los objetivos de las organizaciones deportivas. Así que, este proceso se examina utilizando cinco criterios clave: marca organizacional, perfil de competencias, reclutamiento, selección e incentivos. Desde el proceso de

reclutamiento en adelante, con el objetivo de mejorar el rendimiento atlético para la competencia de alto nivel, este estudio de caso examina la gestión del talento humano del club, centrándose específicamente en las divisiones inferiores de Alianza Lima. Finalmente, se reconoce que los resultados de este estudio ayudarán a mejorar y perfeccionar los procesos de gestión de recursos humanos utilizados por las organizaciones deportivas del país.

Peirano Urrunaga, S., & Gamarra Salcedo, E. G. (2021) La meta es observar una correlación entre el grado de indisciplina y el liderazgo de las direcciones deportivas entre 2015 y 2020 en los clubes profesionales de fútbol de Lima. Para lograr el objetivo y analizar las variables, se emplearon dos herramientas. Se entrevistó a los directores deportivos y miembros del equipo técnico de los clubes de fútbol profesional en Lima (Academia Cantolao, Alianza Lima, Deportivo Municipal, Sport Boys del Callao, Sporting Cristal, Universidad San Martín de Porres y Universitario de Deportes), y se administraron encuestas de Likert a los jugadores. Para desarrollar estas herramientas, se definieron criterios de liderazgo y desorganización. El cuerpo técnico de los siete clubes profesionales de fútbol de Lima, además de jugadores y gerentes, compró 164 personas en la población. Desde el momento en que se recopilaron los datos, se utilizó la herramienta estadística IBM SPSS Statistics para analizarlos. Un coeficiente de Spearman de -0.442 fue obtenido, lo cual indica que las dos variables están relacionadas de manera inversa. Además, se ha determinado que dicha relación es frágil, por lo que se enviarán recomendaciones a los clubes para que las examinen.

2.1.3. A nivel regional o local

A nivel local, los municipios de los distritos de la provincia de Puno, según sus planes operativos institucionales (POI) 2021, han definido estrategias como la



promoción de eventos deportivos con un enfoque social y político, mientras llevan a cabo proyectos a corto plazo que carecen de sostenibilidad (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2020). En este contexto, La Jara (2017) señala que la gestión local inadecuada del deporte ha llevado a que tanto los atletas como los ciudadanos abandonen progresivamente la práctica deportiva debido a la falta de motivación profesional y espiritual, así como a la ausencia de especialistas en gestión deportiva que deberían liderar este sector. Esta situación está estrechamente relacionada con la necesidad de reconocer y fortalecer los recursos humanos necesarios para la gestión y el desarrollo deportivo

Según Mestre (2017), El equipamiento estético y la infraestructura son elementos fundamentales que están estrechamente ligados a las funciones propias de la gestión estética, al mismo tiempo que al componente presuntivo asociado a estos aspectos. Por lo tanto, todos los elementos mencionados anteriormente deben ser examinados y descritos para mostrarnos su situación actual y qué aspectos o dimensiones serán el enfoque de la investigación actual.

Ramos Catacora, B. S. (2021). *Este estudio, titulado "Evaluación de la Influencia Psicológica en el Fútbol Femenino Antes de un Evento Deportivo en la Liga Distrital de la Ciudad de Puno", tiene como objetivo analizar el impacto psicológico en el fútbol femenino antes de un partido en la Liga Interescolar de División I de la ciudad de Puno. La pregunta central de la investigación es: "¿Cómo influye la psicología en el rendimiento del fútbol femenino antes de un evento deportivo en la Liga Distrital de la Ciudad de Puno?" La meta principal es identificar el efecto de los factores psicológicos en las jugadoras antes de la competencia. El estudio empleó una metodología descriptiva básica con un diseño diagnóstico*



sencillo, abarcando una muestra de 55 mujeres de entre 17 y 42 años y una población de 109. Se utilizó un cuestionario de evaluación psicológica. Los siguientes resultados se obtuvieron tras examinar la variable de influencia psicológica utilizando el paquete estadístico SPSS-25 para ciencias sociales: En la categoría "rara" de influencia psicológica, se identificaron 32 mujeres, lo que equivale al 58.2%, que indican que no experimentan influencia psicológica. En la categoría de "frecuencia regular", 20 mujeres, que representan el 36.4%, informaron haber experimentado influencia psicológica de manera regular. Finalmente, se reportaron tres mujeres en la categoría de "muy frecuente", que corresponde al 5.5% del total. Esto indica que se vieron afectados con mucha frecuencia antes de un evento deportivo. En conclusión, no es común que la mayoría de los atletas experimenten influencia psicológica.

Varillas Rojas, O. A. (2023). En las instituciones de fútbol profesional, los principios organizacionales de la gestión han evolucionado para dar prioridad a la estabilidad financiera en lugar de enfocarse exclusivamente en obtener campeonatos. Esto ha llevado a una creciente relevancia de conceptos como Enfoque Estratégico, Modelos de Negocio, Fuentes de Ingresos y Rentabilidad en los últimos veinte años. El marco teórico que sustenta esta investigación se basa en los trabajos empíricos de Litvishko, Veynberg, Ziyadin, Sousa y Rakhimova (2019), Sánchez, Barajas y Sánchez-Fernández (2019, 2020), y Tormo (2018). Según Litvishko et al. (2019), la rentabilidad y el éxito deportivo son los dos objetivos estratégicos fundamentales para la industria del fútbol. Además, los mismos autores presentan cuatro modelos de negocio clave en la industria futbolística: concentración, diversificación, estrategia mediática y concentración, tal como lo respaldan otros estudios (Sánchez, Barajas y Sánchez-Fernández, 2020;



Terrien, Scelles, Morrow, Maltese y Durand, 2017). Tormo (2018) también menciona que la industria del fútbol recibe dinero por seis fuentes principales: adquisiciones de jugadores, marketing, licencias televisivas, torneos, tarifas de participación y comercialización. El Contextual Mark fue evaluado mediante un análisis PESTEL y un análisis sectorial sobre la oferta y la demanda, con el objetivo de comprender el entorno del fútbol en Perú. La difusión de información sobre la realidad institucional de la industria del fútbol peruano en su conjunto se ha facilitado con la publicación de la Federación Peruana de Fútbol. (2018). Según esta información, los clubes peruanos avanzan de manera gradual en la profesionalización y en la implementación del Gobierno Corporativo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El Liderazgo

Fuentes (2019), cita algunos autores que definieron el liderazgo, como es el caso de Davis K. que refiere que el liderazgo viene a ser la habilidad de poder convencer a los demás, Santos J. que viene a ser el proceso de influir un grupo u organización para la toma de decisiones y así dicho autor menciona once definiciones de diversos autores.

En esta investigación se asume que el nivel de liderazgo ejercido por una autoridad está directamente vinculado con el proceso de administración de la institución. Específicamente, se plantea que el liderazgo tiene una alta correlación con la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno. Esta hipótesis se respalda en el trabajo de Valencia (2017), quien concluye que la relación entre la gestión educativa y el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 de Ate Vitarte es positiva y muy fuerte, con un coeficiente de correlación de $r = 0,993$, lo que según la tabla de valores de Pearson indica una



correlación muy alta. De manera similar, el estudio de Sorados (2010) sobre la influencia del liderazgo en la gestión de la calidad educativa en las instituciones de la UGEL 03 de Lima también muestra que el liderazgo influye significativamente en la calidad de la gestión educativa. Para sustentar estadísticamente esta conclusión, nos muestra un P valor de $p = 0.00$, con un margen de error de $\alpha = 0.05$, lo que, según la regla de decisión, significa que la influencia es muy significativa.

2.2.2. Conexión con los Problemas de la Institución

En el caso de la investigación que pretendemos realizar, la institución viene a ser la Liga Distrital de Fútbol de Puno. En esta institución, así como en todas las instituciones públicas, existen problemas y necesidades. El presidente de la Liga distrital, para evidenciar su liderazgo tiene que conectarse con los problemas de su institución. En este sentido Rojas & Gaspar (2006) señalan que la genuina conexión con el dolor o la frustración de una comunidad es uno de los rasgos claves del liderazgo. De otra manera, podemos sostener que una autoridad institucional, concebida como líder, debe ser capaz de percibir los principales problemas y necesidades. De los muchos problemas y necesidades que existen, hay temas que son prioritarios.

Por otro lado, como deja entender Maxwell (2005), el problema o la necesidad identificada debe ser socializada en la organización, es decir, debe ser conocido por los miembros de la institución, en el sentido de que efectivamente es el problema o la necesidad apremiante. De nada sirve que el líder lo identifique, pero no así los miembros de la organización. Es como no se haya identificada nada. Por consiguiente, se trata de que los miembros de la institución deportiva se conecten con el problema o la necesidad principal.



Aunque tal vez sea odioso o sensible hacer comparaciones con líderes mundiales, podemos señalar, como sostienen Rojas & Gaspar (2006), el caso de Hitler de Alemania y el caso de Gandhi de la India. Son dos líderes mundiales, el primero muy maquiavélico, pero, el segundo muy constructivo y edificante. Estos dos líderes supieron en su momento percibir los problemas de su respectivo país. El primero identificó la crisis económica de su país y tuvo la capacidad de hacer creer que ese fue el problema principal, como en realidad lo fue, ya que no se trata de percibir problemas que no existen. El segundo, supo identificar el problema de la dependencia del imperio inglés y la explotación que sufría su pueblo.

2.2.3. Interpretación de los problemas

Interpretar los problemas o necesidades de una institución es saber identificar las causas principales, haciendo que esas causas sean creídas y consideradas por parte de los miembros de la institución (Rojas & Gaspar, 2006). En este mismo sentido Rodríguez-Sandoval (2010) deja entender que los verdaderos líderes saben reconocer las causas o los factores que originan el problema latente y los explica en ese sentido a sus seguidores para prepararlos para la acción de contingencia, es decir, para que sean partícipes de la solución que se debe aplicar.

En este sentido, siguiendo a Rojas & Gaspar (2006), los líderes mundiales, como Hitler y Gandhi, a su tiempo, cada cual, supo explicar a su pueblo cuáles eran las causas de los problemas que estaban sufriendo y fueron capaces de explicarles y hacerlos creer que así era. De esta manera Hitler hizo creer que las causas del debacle económica de su Alemania eran la traición que sufrieron en la primera guerra mundial y, sobre todo, encontró como causa principal a la presencia y la actuación de los judíos. Por su parte Gandhi encontró la explicación del sufrimiento de su pueblo en el dominio colonial que sufrían por parte del imperio inglés.



De la misma manera, los directivos de una institución sean lucrativa o de servicios, como es el caso de una liga distrital de fútbol, deben ser capaces de explicar cuáles son las causas de los problemas que confrontan. No se trata solo de saber señalar las causas, sino, sobre todo, lograr persuadirlos respecto de la efectiva influencia de esas causas en el problema que se experimenta. En este sentido tiene mucha razón Del Prado (1998) cuando sostiene que una adecuada gestión de personal implica persuadir al personal acerca de las causas que dificultan o atrasan el desarrollo de la empresa. Además, según el autor, los cambios a partir de la identificación de las causas que impiden el desarrollo empresarial no es asunto de una toma de conciencia del líder como individuo que ejerce liderazgo, sino es un asunto que debe generar la participación activa de los actores de la empresa, que, en este caso, vienen a ser los trabajadores o empleados de la institución.

2.2.4. Importancia del Liderazgo

La importancia del liderazgo radica en el hecho de que el líder del grupo debe poseer la capacidad de guiar y dirigir a un grupo de individuos, tal vez hacia el cumplimiento de un objetivo determinado.

Según Verona (2019), el liderazgo se asocia a la asunción de riesgos en beneficio de la empresa. No se trata de dar órdenes a los demás, sino de cooperar con ellos para lograr el objetivo establecido en el plan.

Cabe mencionar que Morffe (2019) cita a Drucker P. afirmando que la importancia del liderazgo radica en la capacidad de rendir cuentas y ser capaz de tomar la iniciativa, con el fin de mantener activa a la organización.

2.2.5. Estilo de Liderazgo

Es una forma en que los líderes guían al equipo de personas que maneja, estas se pueden contextualizar como la expresión que ejerce la persona que dirige a través de características psicológicas, cognitivos, afectivos, para lograr propósitos dentro de una organización.

a) Liderazgo Transformacional

De acuerdo con Valenzuela (2022), un líder con un estilo transformacional tiene la capacidad de alterar a un individuo, además de demostrar la habilidad de instruir a otros.

Según Jones y George (2010), el liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar y motivar a los subordinados para que puedan resolver problemas y mejorar el rendimiento de sus colaboradores.

El individuo que exhibe este estilo de liderazgo es capaz de inspirar y motivar a sus subordinados, mejorando así la empresa con su experiencia. Además, demuestran confianza en sus subordinados, animándolos a ser más innovadores.

Características de un líder transformador.

Carisma: Este rasgo transmite orgullo al proporcionar una visión y una misión claras para obtener el respeto y la confianza de los demás.

Inspiración: esta cualidad representa las aspiraciones de alcanzar el objetivo, las metas establecidas para la organización a través de acciones motivadoras.

Estimulación intelectual: Esta característica tiene como objetivo operar a través de la racionalidad, teniendo en cuenta los problemas que puedan surgir con su colaborador.

Bateman y Snell (2009) afirman que los líderes transformacionales tienden a permitir que sus subordinados consideren sus propios intereses. También indican



que este tipo de liderazgo es similar a una serie de transacciones que engendran entusiasmo en un individuo, que luego se revela.

Los líderes de este tipo de estilo son primero carismáticos, luego brindan atención individualizada a sus miembros, mantienen líneas abiertas de comunicación y son intelectualmente estimulantes. Además, articulan las oportunidades de la organización de acuerdo con el análisis FODA.

De acuerdo con Álvarez y Balaguer (2009), el objetivo principal de este tipo de líderes es transformar a sus seguidores o colaboradores retándolos a sobresalir, es decir, desafiándolos a mejorar su calidad de vida, ya que su creencia es que las personas aún son capaces de aprender y desarrollar una actividad. Además, el líder tiene la capacidad de inspirar a otros a través de palabras o acciones. Por lo tanto, la persona que tiene este estilo de liderazgo dedica una gran cantidad de esfuerzo y tiempo a asegurarse de que sus seguidores puedan superarse a sí mismos.

b) Liderazgo Participativo

Louffat (2010) refiere que este tipo de liderazgo se diferencia de los demás porque se caracteriza de las relaciones amorosas, sinergia y coordinación. Además, el líder que muestra tener este tipo de liderazgo tiende a recopilar opiniones de sus colaboradores, para que así luego tomar decisiones.

Coordina: Es una de los puestos claves que tiene el liderazgo de equipos de trabajo es coordinar. A la vez también Podemos definir coordinar como combinar y aunar esfuerzos y recursos entre otros aspectos que conllevara a cumplir los objetivos, tanto materiales como personales, de manera ordenada y siguiendo un proceso.



Toma de decisiones: En esta parte vemos que el líder respecto a la toma de decisiones es deber potenciar la disputa del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores o subordinados. Es decir, es la secuencia o proceso alineados al propósito para resolver un conflicto o situación según la situación en la que se encuentre para dar una solución.

Fomenta participación: En esta parte vemos que, a través de la participación, compartimos con los otros integrantes del grupo decisiones que tienen que ver con los objetivos, metas trazadas y a la institución a la que pertenecemos.

Por su parte Koontz et al. (2012), Refieren que un líder democrático o también denominado líder participativo primero consulta a los demás que forman parte del equipo y recién toma decisiones, además este tipo de líder no emprende una acción de iniciativa sin la participación de sus colaboradores.

Cabe mencionar que este estilo de liderazgo tiene como objetivo principal de aprovechar al máximo los conocimientos de sus

colaboradores para llegar a la meta que se haya establecido, ya que hace que los demás participen en cualquier situación, y este tipo de estilo se diferencia de los demás por su lema que viene a ser: "la empresa somos todos".

Se entiende que una persona con estilo de liderazgo participativo fomenta siempre la opinión por parte de sus colaboradores para tomar las decisiones y hacen sentir que sus colaboradores fueran importantes para él, ya que escucha, motiva, fomenta la participación de los demás y delega sin distinciones.

Características del Liderazgo participativo

Algunas de las características de este tipo de líder, es que siempre escucha a los compañeros, fomenta la motivación, haciendo que los empleados puedan sentirse parte de la empresa u organización y siempre menciona a sus empleadas

el objetivo a la que se debe de llegar al final de cada etapa, finalmente crea el sentido de responsabilidad en sus empleados.

El líder participativo solicita a sus seguidores su opinión, para posterior toma la decisión y fomenta el espíritu de confianza en equipo.

c) Liderazgo motivacional

Este tipo de liderazgo viene a que la persona que lidera el equipo muestra actos de motivación y estimulación positiva hacia los demás, a ello Romero García (1993), Refiere que el liderazgo motivacional viene estar relacionado con la influencia de las personas mediante la motivación positiva para poder lograr un compromiso por parte de su colaborador para lograr objetivos propuestos.

Influenciador: es una persona con características de afectar a una persona o aun equipo de personas de manera negativa o positiva según la situación en la que se encuentren debido a su creatividad o ingenio para captar la atención de la otra persona.

Comprensión al equipo: El equipo debe tener una visión de diferentes maneras en común, por lo se ha traducido en metas específicas y generales. Por lo cual Necesitan un líder y una estructura que facilite una dirección y enfoque, y las tareas deben estar debidamente determinadas y el trabajo debe estar equitativamente distribuido.

Características del Liderazgo motivacional

De acuerdo a (Escuela de Posgrado de la UTP), nos menciona cinco características de liderazgo.

La buena comunicación: resulta muy necesario para cualquier líder, puesto que la buena comunicación ayudara a que el líder del equipo no pueda tener



inconvenientes en los resultados posteriores, puesto que llevara siempre las versiones de los demás.

Desarrolla la empatía: este aplica a que el líder pueda ser empático lo que le hará un líder positivo, además de saber comprender las diferentes emociones de sus colaboradores.

Asume riesgos: esta característica se refleja cuando el líder sabe cómo solucionar los problemas y a su vez los asume algunos riesgos que le puedan llegar a una ganancia o pérdida según sus experiencias tenidas.

Adáptate: El poder adaptarse a un líder lleva a ser exitoso, puesto que estará dispuesto a estar en cualquier ámbito y lo cual se considera en la actualidad como un reto, ya que con su adaptación podrá solucionar problemas en cualquier lugar sin ningún inconveniente.

Demuestra determinación: Esta viene a estar relacionado cuando el líder deja al costado los proyectos personales y se muestra comprometido con la entidad, además de poder demostrar la determinación ante cualquier situación.

2.2.6. Administración Deportiva

Marcu y Dacian (2014) argumentan que la administración deportiva debe considerarse una disciplina distinta de la ciencia del deporte debido a sus requisitos y características únicos, que requieren un enfoque distinto y la aplicación de elementos como la investigación continua para lograr el desempeño adecuado de las diversas actividades que deben llevarse a cabo en este campo. Aquí, se sugiere que la administración deportiva se estudie y utilice de manera independiente del deporte, ya que está más enfocada en los objetivos de las organizaciones, mientras que el deporte se centra en los objetivos competitivos o morales de los individuos y las comunidades.



Según Amaru (2009) la administración, desde un concepto general, es el proceso de planificar, organizar y controlar las actividades previstas dentro de una organización, haciéndose uso racional y sistemático de sus recursos disponibles con el fin de lograr los objetivos planteados. En este mismo sentido definen Bueno, Ramos y Berrellezo (2018) quienes señalan que la administración es la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades y los recursos existentes dentro de la organización para lograr los objetivos previstos. Más adelante agregan que los dos primeros procesos corresponden a la mecánica de la administración y, los siguientes dos procesos, a la dinámica de la administración.

En el caso de la investigación que se pretende realizar, se trata de la administración de una institución deportiva, en este caso, de la Liga Distrital de Fútbol de Puno. Esto quiere decir que los objetivos y las actividades son de carácter deportivo y, más concretamente, del fútbol. Esta disciplina deportiva, como se sabe, es el más popular del mundo y en nuestro medio, movilizándolo a la mayor cantidad de jóvenes deportistas y a los profesionales del área.

La administración deportiva alcanzará los resultados esperados al cabo de un año o semestre, en la medida en que sus dirigentes ejerzan un liderazgo coherente a los planes y proyectos previstos. En la presente investigación que pretendemos ejecutar, asumimos que el liderazgo es una función del directivo, la misma que está relacionada en un grado alto con los resultados que se logran, al cabo de un determinado tiempo, en una institución deportiva. Este supuesto se basa en las investigaciones de Sorados (2010), quien concluye en un estudio referido al liderazgo y la gestión de la calidad educativa en la UGEL Lima, en un 95% existe relación entre las dos variables. De la misma manera, Ricra (2017) en una



investigación Vinculada con la gestión de liderazgo y la eficacia docente, concluye que entre las dos variables existe relación significativa.

Por otra parte, Chiavenato (2001) maneja un concepto similar que los autores anteriores. Considera que la administración como proceso práctico comprende las acciones De coordinar, estructurar, liderar y supervisar los recursos y las acciones y todos los demás elementos existentes dentro de la organización para lograr los objetivos.

Por consiguiente, según los autores revisados, respecto de lo que significa la administración, nosotros asumimos que la administración es un proceso racional y sistemático de planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades que se deben realizar para alcanzar los objetivos que la institución se plantea para un determinado tiempo. Los procesos de la administración, en el caso de la investigación que pretendemos realizar, vienen a ser las dimensiones de la segunda variable

2.2.7. Dimensiones

2.2.7.1. Planificación

La planificación es el primer proceso de la administración en general. Para Hellriegel et al. (2009) es el proceso durante el cual se determinan los objetivos que se quieren alcanzar, previo diagnóstico situacional de la organización. La determinación de los objetivos implica, a su vez, la determinación de las actividades o trabajos correspondientes, estableciéndose los lugares, los tiempos, las estrategias y, por su puesto, el perfil del recurso humano requerido. Es de la misma postura Münch (2006) quien sostiene que durante la planificación se toman decisiones para establecer el rumbo de la organización en función del conocimiento de la situación en la que se encuentra. Por su parte, Charaja (2011) complementa



que todo proceso de planificación termina con la elaboración de los instrumentos de administración, llamados en el Perú como instrumentos de gestión.

Por eso, en la investigación que proyectamos realizar consideramos que la planificación, en el caso de una Liga Distrital de Fútbol, es un proceso de toma de decisiones acerca de los objetivos que se quieren lograr durante un año determinado en cuanto se refiere a las actividades deportivas del fútbol distrital, tanto de la primea división como de la segunda y tercera. La determinación de los objetivos de la Liga implica, la determinación de las actividades deportivas, en este caso, del campeonato de fútbol de las tres divisiones. El resultado de estas decisiones se debe manifestar físicamente en el plan operativo anual (POA), donde claramente deben estar establecidas las actividades futbolistas de las tres divisiones, especialmente, de la primera división que, en el caso de Puno, empieza en el mes de febrero de cada año.

2.2.7.2. Organización

La organización es el segundo proceso de la administración y en el caso de la investigación que estamos planteando, nuestra segunda dimensión. Según Münch (2006), la organización es un proceso de ordenamiento de las actividades y asignación de recursos dentro de la estructura institucional. No debemos confundir la organización, como proceso, con una institución que es un conjunto de personas. Stephen y Coulter (2010). En este sentido, la Liga Distrital de Fútbol es un conjunto de personas dedicadas a la actividad deportiva y, por consiguiente, es una organización deportiva, cuyo sinónimo es entidad o institución. Pero, por otro lado, la organización es una función de la administración en general, y se refiere al proceso de ordenar y asignar recursos, fundamentalmente.



Por consiguiente, es muy claro que nosotros nos referimos al proceso de la organización como una función de la administración, el mismo que consiste en tomar decisiones acerca del ordenamiento de las actividades que se deben realizar para lograr los objetivos previstos, es decir, se trata de la división del trabajo. Luego, se trata de asignar los recursos humanos en cada uno de los órganos o departamentos, en cada puesto o plaza de trabajo (estructura), proveyéndoles de los recursos económicos, materiales y de todos los elementos que sean necesarios para ejecutar las actividades correspondientes al logro de los objetivos acordados durante la planificación.

Además, tal como nos deja entender Charaja (2011), durante este proceso se describen las funciones de cada puesto, se determinan los deberes y sanciones, se delega la autoridad necesaria y se establecen los canales de coordinación. El resultado del proceso de organización, según este mismo autor, se manifiesta en el reglamento interno de la institución (RI), en el manual de organización y funciones (MOF) y en el organigrama correspondiente.

2.2.7.3. Dirección

Durante el proceso de dirección adquiere suma importancia la motivación de parte de los directivos encargados de la administración para que se ejecuten las actividades previstas de la mejor forma posible con el fin de lograr los objetivos planteados. Por eso, en este sentido tiene razón cuando Acosta (2005) sostiene que dirigir una entidad exige, dentro de muchos, el siguiente principio: "mantener alta la moral en el trabajo y favorecer un ambiente de identidad dentro de la organización" (p.240). Stoner et al. (1996) asumen que la motivación es el eje central del proceso de dirección, es decir, estimular a los miembros de la institución para que cada cual realice el trabajo encomendado con una performance del más



alto nivel. Por consiguiente, podemos sostener que dirigir, es fundamentalmente, motivar, en función de los planes y las normas vigentes.

Sin embargo, la motivación no es un asunto sencillo, implica conocer y manejar las teorías de la motivación, de la cuales, por lo menos, el administrador de una Liga distrital de fútbol debería saber aplicar aquellas que sean más adecuadas a la naturaleza de su institución. Una de las teorías que se recomienda es la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Según Turienzo (2016, p.27), la teoría de Maslow, en el caso de una institución concreta, como es el caso de la Liga Distrital de Fútbol de Puno, se debe aplicar considerando las siguientes acciones:

Asegúrate de tener un entorno de trabajo que satisfaga tus necesidades básicas y te permita realizar tus tareas de una manera que te resulte cómoda. Cuando quieras aumentar la motivación, algunas de las cosas más importantes que puedes hacer son asegurarte de que haya flujo de aire, iluminación, acceso a agua, descansos, pago y reglas de competencia justas.

Fomenta conocer a otras personas y sentirse parte del grupo. Para alcanzar este objetivo, se anima a las personas a hablar entre sí, trabajar juntas y crear oportunidades sociales en áreas públicas, actividades grupales o estaciones de trabajo abiertas.

Esta empresa proporciona retroalimentación y establece objetivos profesionales basados en el compromiso de la empresa con la honestidad y la integridad. ofrece beneficios sociales a las personas de tu equipo.

Recompensa, enseña, delega y escucha activamente mientras facilitas que los esfuerzos se pongan en acción y se evalúen los resultados, lo cual debe hacerse en público.



No solo es la única teoría de la motivación que se puede aplicar, sino que existen otras, como la teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de ERC de Alderfer, la teoría de las tres necesidades aprendidas de McClelland, la teoría de las expectativas de Vroom, la teoría de equidad de Stacey, la teoría X y la teoría Y de McGregor, y otros.

2.2.7.4. Control

El proceso de control es la cuarta función de la administración en general y tiene que ver, según Charaja (2011), con la comprobación del logro de objetivos y su respectiva retroalimentación. Responde a la pregunta: ¿cuánto de lo que se ha acordado hacer se ha cumplido o se está cumpliendo, en la forma y en la medida determinada? Stoner et al. (1996) señalan que el control es “el proceso para asegurarse que las actividades reales se ciñan a las actividades proyectadas” (p.610). Por su parte Stephen y Coulter (2010) sostienen que el control “es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral” (p.398). Por consiguiente, en la presente investigación se asume que el control es un proceso que se realiza simultáneamente con el proceso de dirección y consiste en el monitoreo de las actividades previstas para asegurar que se alcancen los objetivos planteados, retroalimentándose en todo momento que sea necesario.

En el caso de la investigación que se proyecta, el proceso de control se realiza a través del monitoreo permanente de parte de los directivos, quienes deben asegurar que las actividades previstas, según el cronograma, se cumplan. De lo contrario, deben introducir los reajustes o los correctivos que sean necesarios para asegurar que los objetivos planteados se alcancen al final del año o semestre.

Por otro lado, siguiendo a Cano (2017) todo proceso de control comprende tres tipos y son los siguientes: control preventivo, control concurrente y control



posterior. El primer tipo de control debe realizar antes de que se inicien las actividades; el control concurrente es aquel tipo de control que se debe realizar durante las actividades, siendo oportuno la retroalimentación, y, finalmente, el control posterior, es el tipo de control que busca evaluar los resultados de las actividades realizadas, en este caso, se trata de verificar el logro de los objetivos planteados. El informe de gestión anual es el corolario del proceso de control y que está cargo del presidente de la Liga Distrital.

2.3. Marco Conceptual

a) Liderazgo

Es el proceso de influencia que comprende la conexión con los problemas de la institución, la interpretación de los problemas y la visión de futuro (Rojas y Gaspar, 2006). En la investigación que se quiere realizar el liderazgo es concebido como la manifestación de los tres factores.

b) Conexión con los problemas

Es el proceso de identificación, de parte del líder, de los problemas y necesidades principales que existen en la institución y la conexión de estos problemas y necesidades con la percepción de los miembros de la institución (Maxwell, 2005).

c) Interpretación de los problemas

Es la explicación de las causas que originan los problemas y necesidades principales por parte del líder y que, luego, es asumido por los miembros de la institución después del proceso de conexión persuasiva (Rojas y Gaspar, 2006).

d) Visión de futuro



Es el planteamiento de alternativas de solución frente a los problemas y necesidades identificados, lo que, luego, es asumido por todos los miembros de la institución como si fuesen sus planteamientos (Kotter, 2004).

e) Administración deportiva

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos, las actividades y elementos de la institución para lograr los objetivos previstos (Bueno et al., 2018). Por consiguiente, la administración deportiva es concebida como proceso sistemático.

f) Planificación

Es el proceso de tomar decisiones en función del diagnóstico situacional para determinar los objetivos y metas, las actividades, los recursos y los procedimientos que se deben considerar durante la administración deportiva (Hellriegel et al., 2009). Los resultados de la planificación son el plan de trabajo anual, el reglamento interno y el plan de monitoreo.

g) Organización

Es el proceso de ordenar las actividades previstas, establecer la estructura institucional, describir las funciones, asignar los recursos y determinar los canales de coordinación (Chiavenato, 2001). Los resultados de la organización son el cuadro de asignación de personal, el organigrama, el manual de organización y funciones y el reglamento interno o el estatuto de la Liga Distrital de Fútbol, según sea el caso.

h) Dirección

Es el proceso de ejercer la autoridad para coordinar las actividades, los recursos y los elementos, aplicando las estrategias de la motivación y fomentando



el buen clima institucional, con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas en forma óptima (Koontz et al., 2012).

i) Control

Es el proceso de monitorear las actividades deportivas, las reuniones institucionales y la infraestructura para retroalimentar en su momento oportuno y, al final, realizar la evaluación institucional (Hellriegel et al., 2009). El proceso de control debe termina en el informe de gestión anual. El monitoreo debe realizarse según el plan previsto durante el proceso de la planificación.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

En el presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se basa en la observación sistemática de la investigación a través de mediciones o cantidades. Toda la información recopilada se ha descrito y procesado mediante un instrumento de investigación, siendo los datos medidos y analizados para las unidades de análisis. Las mediciones resultantes se establecerán como resultados (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Método de Investigación

En consecuencia, se trata de un proceso deductivo basado en hipótesis, ya que inicia con la formulación de hipótesis que posteriormente se ponen a prueba para determinar si son correctas o incorrectas (Carrasco, 2019).

3.3. Tipo de Investigación

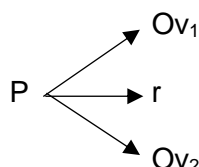
3.4. Carrasco (2019) señala que la investigación aplicada busca poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio. Este tipo de investigación es precisamente el que se plantea realizar, ya que sus resultados estarán orientados a generar conocimientos prácticos sobre el liderazgo y la administración deportiva.

3.5. Nivel de Investigación

Según Carrasco (2019), los niveles correlacionales buscan establecer la relación entre las variables estudiadas, permitiendo identificar si existe alguna asociación entre ellas y, en caso afirmativo, determinar la fuerza y dirección de dicha relación.

3.6. Diseño de Investigación

Carrasco (2019) explica que el diseño no experimental se basa en el análisis de las variables en su entorno natural, sin la necesidad de manipularlas. Este enfoque permite estudiar el comportamiento de las variables tal como se presentan en su contexto habitual, sin realizar intervenciones que puedan influir en su desarrollo o resultado.



Donde:

P: Población de estudio

Ov1: Observaciones de la primera variable

Ov2: Observaciones de la segunda variable

r : Coeficiente de correlación

El modelo significa que a la población (P) de investigación se ha aplicado dos instrumentos. El primero para conocer el nivel de liderazgo (OV₁) y, el segundo, para conocer el nivel de administración deportiva (OV₂). Con los datos de las dos variables, se procedió a la prueba de hipótesis, aplicándose el modelo estadístico de la correlación de datos agrupados en intervalos de Rho de Spearman, con la finalidad de determinar el coeficiente de correlación (Charaja, 2018).

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Población

La población de estudio está constituida por los integrantes de las juntas directivas de los clubes que integran la liga distrital de fútbol de Puno (presidente y miembros). En la investigación no se considera a los jugadores de ningún club, así como tampoco al personal administrativo de la liga distrital. La población se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 2

Población de miembros de los clubes de la liga distrital de fútbol de Puno, 2023

CLUB O INSTITUCIÓN DEPORTIVA	POBLACIÓN		TOTAL
	Presidente	Miembros	
Club Deportivo Galeno	1	5	6
Club Deportivo Universitario	1	4	5
Club Deportivo Toros	1	5	6
Club Deportivo Real Carolino	1	4	5
Club Deportivo Unión Carolino	1	4	5
Club Deportivo Unión Carolino Estudiantes	1	5	6
Club Deportivo Carlos Varea	1	7	8
Club Deportivo La Merced	1	5	6

Club Deportivo Alfonso Ugarte	1	5	
TOTAL	9	44	53

Nota. Elaboración propia según nómina de la Liga distrital de Fútbol de Puno.

3.7.2. Muestra

Dado el tamaño relativamente pequeño de la población, es preferible tener un tamaño de muestra que coincida con el tamaño de la población (53) para esta investigación, ya que es estadísticamente apropiado, por lo tanto, el muestreo es no probabilístico.

Montero (2011) argumenta que, debido al pequeño tamaño de la población, no es necesario tomar una muestra. Por lo tanto, es necesario trabajar con toda la población, ya que se trata de un censo.

3.8. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnica de investigación

Según Hernández et al. (2018), la técnica en un trabajo de investigación es la fase o procedimientos utilizados para estudiar un fenómeno; estos pueden ser sistemáticos o prácticos. El cuestionario constituye la medida de la encuesta que sustentó esta investigación, y la matriz de validación establece los criterios e indicadores para la medición. Se utilizó análisis estadístico para categorizar los datos del dispositivo en categorías descriptivas e inferenciales.

3.8.2. Instrumento de investigación

Para Hernández et al. (2018), un instrumento en la investigación es un elemento útil para recoger la información necesaria para su desarrollo. En este estudio, el instrumento utilizado para recoger la información de la investigación es un cuestionario con preguntas cerradas. El instrumento se aplica a la muestra de la investigación.

3.9. Validez y Confiabilidad y del instrumento de investigación

3.9.1. Validez

La validación es crucial en cualquier estudio, ya que confirma que el cuestionario empleado está adecuadamente diseñado y adaptado para su aplicación. Además, la validación garantiza que el cuestionario ha sido evaluado y aprobado por expertos en la

materia. La validación de esta investigación contó con el apoyo de tres opiniones expertas de profesores universitarios, como se muestra en los anexos.

3.9.2. Confiabilidad

Se refiere al nivel en que se obtienen resultados comparables cuando se aplican repetidamente al mismo individuo u objeto (Hernández et al., 2018). Para establecer la fiabilidad del instrumento, se aplica una rúbrica de actividades experimentales a una muestra piloto. Como los datos adquiridos son ítems basados en una escala de Likert, se realiza una prueba de fiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach. La fórmula es la siguiente.

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

Donde:

K = Número de ítems

$\sum s_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

s_T^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alfa Cronbach.

La Tabla de valores que muestra la confiabilidad se describe a continuación:

- No es confiable 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.70
- Fuerte confiabilidad 0.71 a 0.89
- Muy fuerte confiabilidad 0.9 a 1.00

Tabla 3 Fiabilidad del instrumento aplicado

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,972	26

Nota. resultados del instrumento



La prueba estadística de fiabilidad, que examinó un cuestionario compuesto por 26 preguntas en dos variables, tuvo un valor de fiabilidad de 0,972 (97,2%). Esto indica que el instrumento utilizado es muy fiable.

Tabla 4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El líder de la liga distrital de Puno tiene el don de escuchar su opinión y solucionar problemas?	101,51	256,716	,778	,971
¿El líder de la liga distrital de Puno inspira y transmite confianza a sus colaboradores?	101,15	253,784	,745	,971
¿El líder de la liga distrital de Puno motiva para que de buenos resultados en el trabajo?	101,04	252,768	,828	,971
¿La autoridad de la liga distrital coordina con los trabajadores para lograr los objetivos institucionales?	101,13	256,501	,772	,971
¿La autoridad de la liga distrital genera alternativas de solución ante un problema?	101,25	255,766	,675	,972
¿La autoridad de la liga distrital fomenta la participación de los trabajadores para la solución de problema?	101,09	256,472	,814	,971
¿El líder de la liga distrital de Puno posee creatividad para influenciar en los trabajadores para el desarrollo de diferentes actividades?	101,15	253,015	,797	,971
¿El líder de la liga distrital de Puno trabaja en equipo y fomenta la comprensión con sus trabajadores?	100,87	252,732	,786	,971
En la liga distrital de fútbol de Puno se realizó adecuadamente el diagnóstico situacional.	101,45	255,329	,726	,972
En la liga distrital de fútbol de Puno se plantearon en función del diagnóstico situacional los objetivos y las metas para el año correspondiente.	101,25	248,304	,814	,971
En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron las actividades deportivas según los objetivos y las metas previstas.	101,13	255,655	,780	,971
En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron adecuadamente los recursos humanos que se requieren para la ejecución de las actividades deportivas.	101,42	261,632	,654	,972
En la liga distrital de fútbol de Puno se elaboraron adecuadamente los instrumentos de administración deportiva (plan de trabajo anual, reglamento interno, y otros).	101,09	247,972	,836	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se estableció la estructura institucional en forma clara y precisa.	101,17	251,298	,733	,972
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se asignaron en forma racional (cada quien donde mejor se pueda desempeñar) los recursos humanos.	101,17	254,144	,786	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se determinaron los canales de coordinación en forma clara y precisa.	101,17	257,067	,772	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno el estilo de autoridad es coherente a las actividades deportivas que se deben realizar y al logro de los objetivos previstos.	101,21	255,129	,768	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se coordinan las actividades los recursos y los elementos correspondientes pensándose en lograr los objetivos y las metas.	101,06	258,247	,742	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes aplican adecuadamente las estrategias de motivación individual.	101,13	258,540	,657	,972



En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes aplican adecuadamente las estrategias de motivación grupal.	101,26	251,813	,721	,972
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes fomentan el buen clima institucional.	101,13	252,194	,797	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente las actividades deportivas.	101,26	257,813	,782	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente las reuniones institucionales.	101,08	255,879	,696	,972
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente la infraestructura institucional.	101,26	250,429	,804	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes retroalimentan en su momento oportuno aquellos aspectos que lo requieren.	101,49	250,024	,758	,971
En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes evalúan al final del año todas las actividades deportivas previstas en los planes correspondientes.	101,21	257,629	,589	,973

Nota. resultados del instrumento aplicado

3.10. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

La comprobación de las hipótesis y verificación de su aceptación y/o rechazo de las mismas, se procedió a contrastar con las respectivas hipótesis nula. Previamente se realizó un análisis univariante de cada una de las hipótesis planteadas; luego se trasladaron los datos a una hoja de Excel y se procesó en el paquete estadístico SPSS 26.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 5

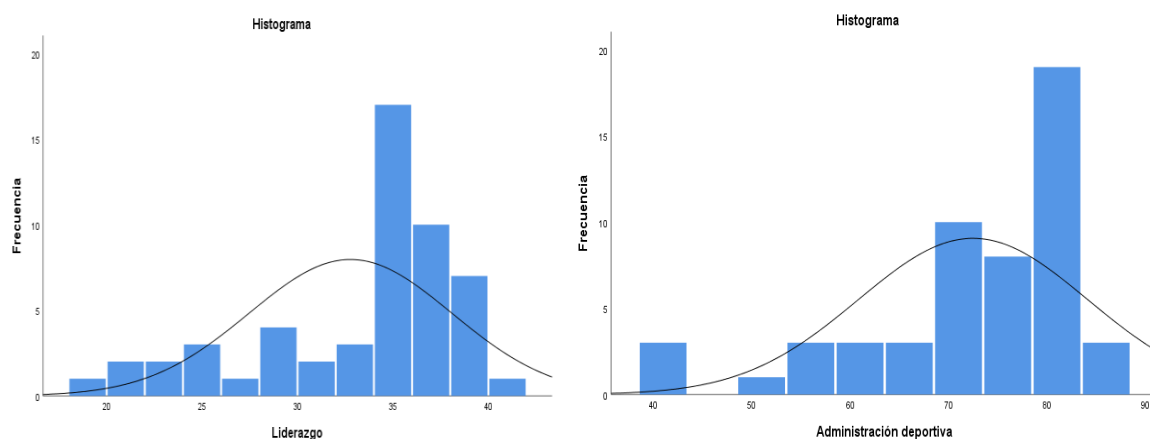
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,252	53	,000	,877	53	,000
Administración deportiva	,163	53	,001	,860	53	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 1

Prueba de normalidad



Cuando los datos son mayores a 50, se toma como referencia Kolmogorov-Smirnov, donde podemos visualizar para la variable Liderazgo un nivel de sig. de 0,000, así mismo para la

variable administración deportiva un nivel de significancia de 0,001. Estos resultados hallados son menores a 5% de sig. ($p < 0.05$). se llega a la conclusión de que la distribución no es normal por lo tanto utilizaremos el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman.

Resultados del Objetivo General

Tabla 6

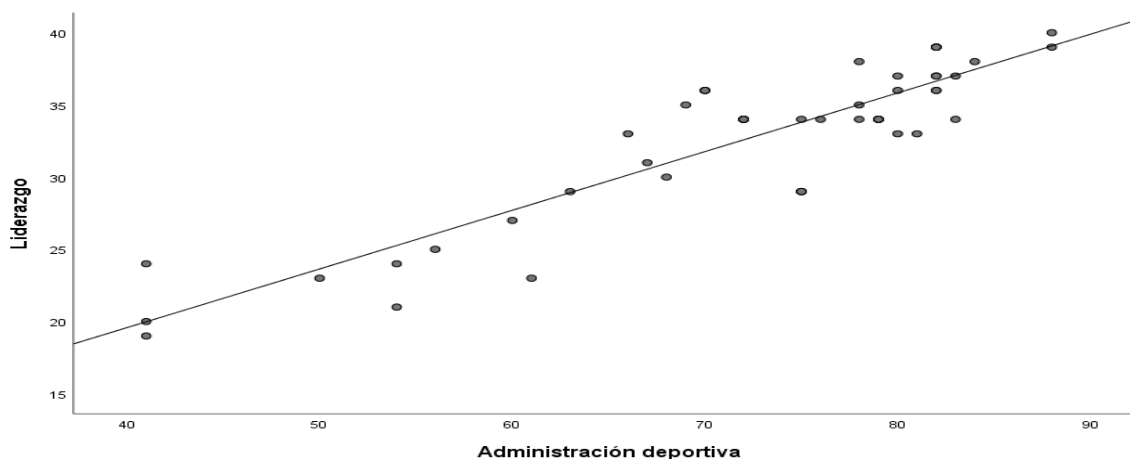
Correlación liderazgo y administración deportiva

			Liderazgo	Administración deportiva
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Administración deportiva	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. **. Correlación significativa, nivel 0,01 (bilateral)

Figura 2

Diagrama de dispersión, objetivo general



Nota. tabla 6

Según el análisis estadístico Rho de Spearman, es de 0,785, citando a (Hernández et al., 2014, p. 305) significa que existe una correlación positiva considerable, es decir que una mejora en la implementación del liderazgo está relacionada con una mejora en la administración deportiva y viceversa en la liga distrital de futbol de puno, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$.

Resultado del objetivo específico 1

Tabla 7

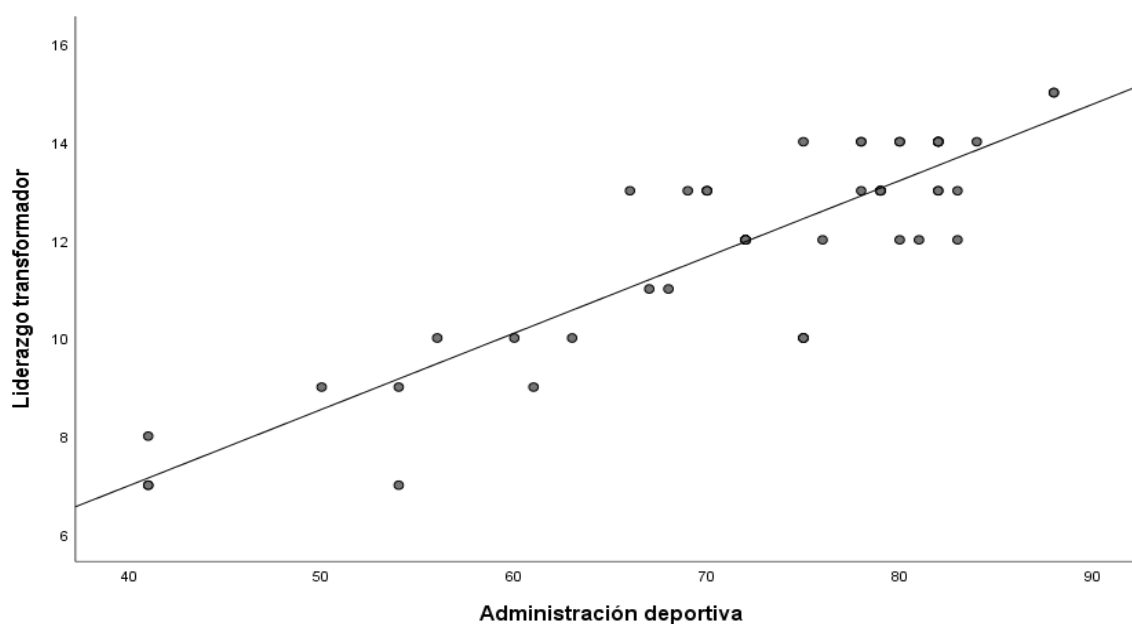
Correlación liderazgo transformador y la administración deportiva

		Liderazgo transformador	Administración deportiva
Rho de Spearman	Liderazgo transformador	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Administración deportiva	Coeficiente de correlación	,771**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

Nota. **. Correlación significativa, nivel 0,01 (bilateral)

Figura 3

Diagrama de dispersión, objetivo específico 1



Nota. tabla 7

Según el análisis estadístico Rho de Spearman, es de 0,771, citando a (Hernández et al., 2014, p. 305) significa que existe una correlación positiva considerable, es decir mejor es el liderazgo transformador mejor será la administración deportiva en la liga distrital de futbol de puno, a un nivel de significancia de $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$.

Resultado del objetivo específico 2

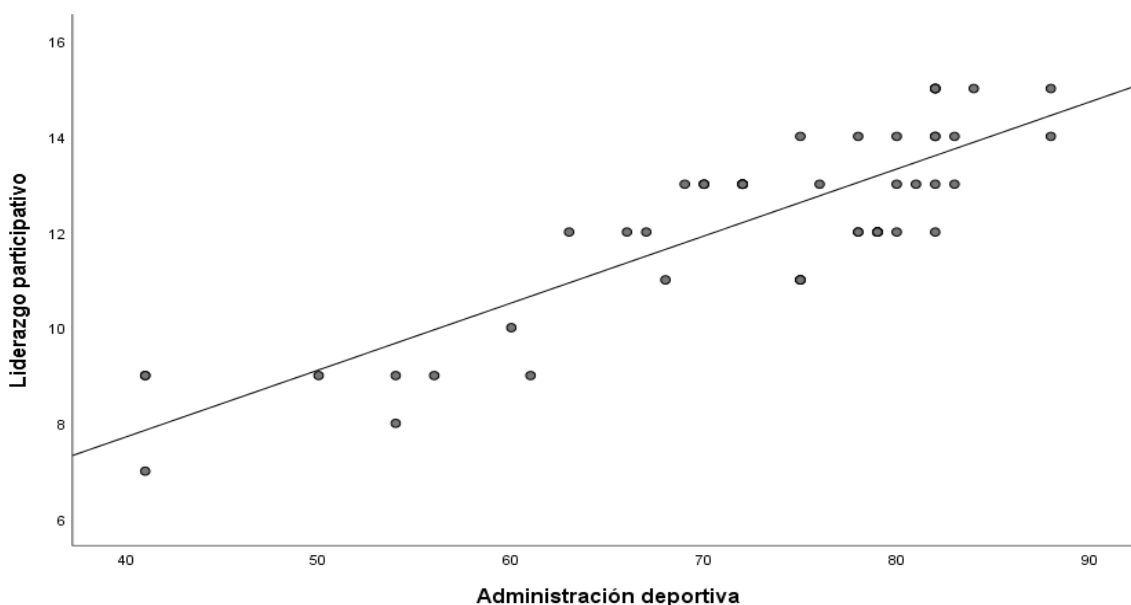
Tabla 8

Correlación liderazgo participativo y la administración deportiva

			Liderazgo participativo	Administración deportiva
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Administración deportiva	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. **. Correlación significativa, nivel 0,01 (bilateral)

Figura 4 Diagrama de dispersión, objetivo específico 2



Nota. tabla 8

Según el análisis estadístico Rho de Spearman, es de 0,728, citando a (Hernández et al., 2014, p. 305) significa que existe una correlación positiva media, es decir mejor es el liderazgo participativo mejor será la administración deportiva en la liga distrital de futbol de puno, a un nivel de significancia de $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$.

Resultado del objetivo específico 3

Tabla 9

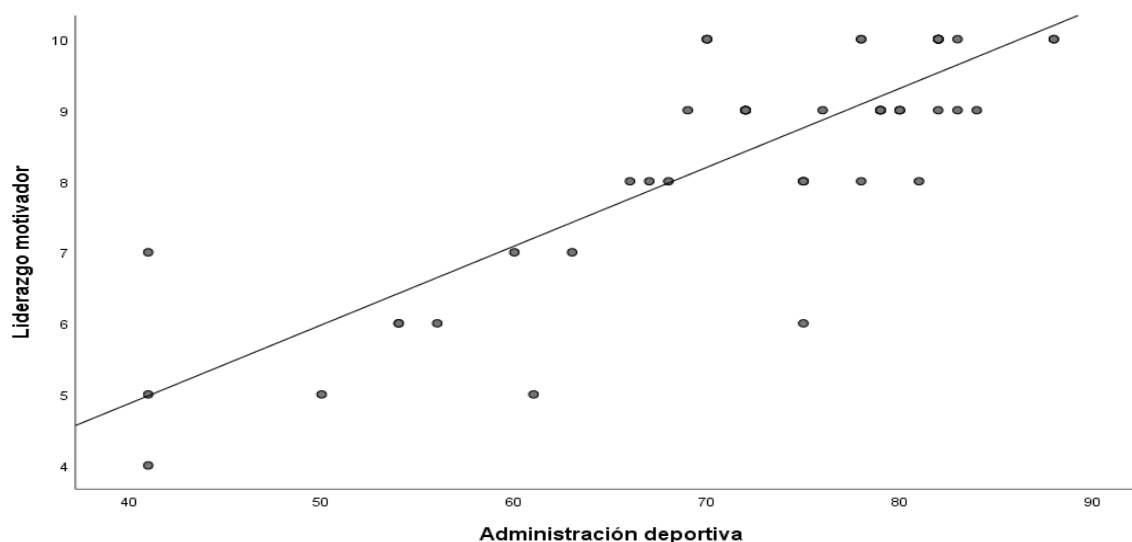
Correlación liderazgo motivador y la administración deportiva

			Liderazgo motivador	Administración deportiva
Rho de Spearman	Liderazgo motivador	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Administración deportiva	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. **. Correlación significativa, nivel 0,01 (bilateral)

Figura 5

Diagrama de dispersión, objetivo específico 3



Nota. tabla 9

Según el análisis estadístico Rho de Spearman, es de 0,702, citando a (Hernández et al., 2014, p. 305) significa que existe una correlación positiva media, es decir mejor es el liderazgo motivador mejor será la administración deportiva en la liga distrital de futbol de puno, a un nivel de significancia de $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Se desarrollo con el estadístico *Tau b de Kendall*

Hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Ho: N existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%)

Prueba de hipótesis

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

		<i>Medidas simétricas</i>			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,795	,068	7,680	,000
N de casos válidos		53			

Nota. se acepta la hipótesis alterna

Decisión: como $p=0.000 < \alpha =0.05$, siendo así rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, lo que significa que existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%)

Prueba de hipótesis

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,688	,075	6,520	,000
N de casos válidos		53			

Nota. se acepta la hipótesis alterna

Decisión: como $p=0.000 < \alpha =0.05$, siendo así rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , lo que significa que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Hipótesis específica 2

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%)

Prueba de hipótesis

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,777	,076	6,566	,000
N de casos válidos		53			

Nota. se acepta la hipótesis alterna

Decisión: como $p=0.000 < \alpha =0.05$, siendo así rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , lo que significa que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Hipótesis específica 3

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%)

Prueba de hipótesis

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,594	,078	5,118	,000
N de casos válidos		53			

Nota. se acepta la hipótesis alterna

Decisión: como $p=0.000 < \alpha =0.05$, siendo así rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , lo que significa que existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno – 2023

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La base principal para confiar en los datos es su fiabilidad, ya que son auténticos y estadísticamente sólidos. La fiabilidad de los datos se evaluó mediante la técnica de análisis alfa de Cronbach, según Vara Horna, se completó utilizando el Paquete Estadístico SPSS 26, como se especifica se obtuvo un análisis de fiabilidad de 0,972 (97,2%) para las variables de liderazgo y administración deportiva, Según el análisis estadístico Rho de Spearman dio como resultado 0,785, lo que significa que existe una correlación positiva considerable, entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de puno 2023, a un nivel de significancia de $p\text{-valor}=0.000<0.05$ en el cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , lo que significa que existe relación significativa.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Jara y Sulla (2019), quienes formularon la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Huaral en 2019? En su investigación, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo valores altos de confiabilidad de 0.976 para el cuestionario sobre liderazgo directivo y 0.959 para el de gestión educativa. La conclusión fue que existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en dicha institución. Al aplicar el análisis de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.880**, con un nivel de significancia de $p=0.000$, lo cual es inferior al valor crítico de 0.05, confirmando así la relación directa y significativa entre ambas variables.

Además, Louffat (2010) amplía esta noción al introducir el concepto de liderazgo amoroso, que se diferencia por su enfoque en las relaciones de cooperación y sinergia. Este estilo de liderazgo fomenta un ambiente inclusivo, donde los líderes no solo toman decisiones unilaterales, sino que también consideran las opiniones de sus colaboradores, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y compromiso. Este enfoque se alinea con la idea de que un liderazgo efectivo debe ser capaz de adaptarse a las necesidades del grupo y promover un clima de confianza y colaboración.



Por otro lado, la influencia del liderazgo transformacional, como lo indica Valenzuela (2022), juega un papel crucial en la capacidad de un líder para modificar y elevar a sus seguidores, permitiéndoles desarrollar sus habilidades y potencialidades. Este estilo no solo busca el cumplimiento de metas, sino que también se enfoca en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, creando un entorno de trabajo más motivador y productivo.

En conclusión, la discusión sobre los diferentes estilos de liderazgo pone de relieve la importancia de adoptar enfoques que vayan más allá del simple ejercicio de autoridad. Los líderes deben esforzarse por establecer relaciones sólidas y motivadoras con sus equipos, lo que no solo favorece el logro de objetivos, sino que también contribuye al desarrollo integral de los individuos en el entorno organizacional. Integrar estos estilos de liderazgo puede ser clave para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores en cualquier contexto, ya sea deportivo o empresarial.

Respecto a nuestro primer objetivo específico. Se determinó que el liderazgo transformador se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los seguidores a superar sus propios intereses en favor de la organización. En la liga distrital de fútbol de Puno, este tipo de liderazgo podría manifestarse a través de entrenadores y dirigentes que promuevan una visión compartida del éxito deportivo, alentando a jugadores, técnicos y otros miembros del equipo a trabajar en armonía hacia metas comunes.

La aplicación del liderazgo transformador implica incentivar el desarrollo personal y profesional de los miembros de la liga, promoviendo la creatividad, la innovación y una comunicación abierta. La alta fiabilidad del instrumento de medición (0.972) sugiere que las prácticas transformadoras en la gestión deportiva no solo son consistentes, sino que también contribuyen a una administración eficiente. Este estilo de liderazgo puede mejorar la moral y el compromiso de los equipos, lo cual impacta positivamente en la organización de la liga, la participación de los jugadores y el éxito en torneos.



Respecto a nuestro segundo objetivo específico. Se determinó El liderazgo participativo se basa en la inclusión activa de todos los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En un entorno deportivo como la liga de fútbol de Puno, este tipo de liderazgo fomenta una cultura organizacional donde las opiniones y sugerencias de los entrenadores, jugadores y otros colaboradores son valoradas y tenidas en cuenta. Esto no solo facilita una mayor cohesión en el grupo, sino que también permite identificar problemas y generar soluciones de manera colectiva.

En el contexto de la administración deportiva, un liderazgo participativo promueve la colaboración y la responsabilidad compartida en la gestión de la liga. Cuando los directivos adoptan este enfoque, se genera un ambiente de confianza y compromiso, lo que se traduce en una mejora de la organización interna y en la implementación de políticas y estrategias deportivas que reflejan las necesidades y expectativas de todos los involucrados.

El coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman = 0.785) sugiere que la participación activa en la toma de decisiones se relaciona significativamente con una administración deportiva efectiva. En otras palabras, a medida que se aumenta la participación de los miembros en la planificación y ejecución de las actividades, la administración se torna más eficiente y orientada al logro de los objetivos.

Respecto a nuestro tercer objetivo específico. Se determinó El liderazgo motivador se enfoca en la capacidad de los dirigentes para inspirar y motivar a los miembros de la organización, incrementando el entusiasmo y el compromiso con el trabajo. En el ámbito deportivo, este estilo de liderazgo se refleja en la capacidad de mantener altos niveles de energía y motivación entre los jugadores, incluso durante situaciones adversas o cuando el rendimiento del equipo no es el esperado.

En la liga distrital de fútbol de Puno, un liderazgo motivador podría manifestarse a través de entrenadores que fomenten el esfuerzo constante, reconozcan los logros individuales y colectivos, y generen un entorno de apoyo donde cada miembro del equipo



se sienta valorado. Este tipo de liderazgo no solo ayuda a los jugadores a dar lo mejor de sí mismos, sino que también fortalece la disciplina y el espíritu competitivo, aspectos esenciales para la administración eficiente de cualquier organización deportiva.

La relación positiva entre el liderazgo motivador y la administración deportiva, como se muestra en el análisis estadístico, sugiere que la motivación es un factor clave para el éxito de la gestión. Un ambiente motivador contribuye a un mayor rendimiento, una mejor comunicación y un fortalecimiento del compromiso con los objetivos de la liga. Los dirigentes que se centran en motivar a su equipo logran generar una atmósfera positiva que impulsa a todos los miembros a alcanzar metas más altas, beneficiando así la administración de la liga en su conjunto.

La discusión de estos objetivos sugiere que las diferentes dimensiones del liderazgo—transformador, participativo y motivador—son componentes esenciales en la administración deportiva de la liga distrital de fútbol de Puno. Cada una de estas dimensiones influye de manera distinta, pero complementaria, en la eficiencia y efectividad de la gestión deportiva, destacando la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo integrales en los administradores y dirigentes deportivos. Un liderazgo bien implementado puede transformar una organización, haciéndola más competitiva y orientada al logro de sus objetivos, lo que, a su vez, se refleja en un mejor rendimiento tanto dentro como fuera del campo deportivo.

CONCLUSIONES

- Primera:** Según al análisis estadístico efectuado se concluye que existe relación positiva considerable entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de futbol de Puno 2023, cuyo coeficiente de correlación según el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,785, al comprobar la hipótesis se identifica que $p=0.000 < \alpha =0.05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que significa que existe relación significativa
- Segunda:** Los valores probados en el análisis estadístico demuestran que existe relación positiva considerable entre el liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de futbol de Puno 2023, cuyo coeficiente de correlación según el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,771, comprobando la hipótesis específica 1 vemos que $p=0.000 < \alpha =0.05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que significa que existe relación significativa.
- Tercera:** Según los valores verificados en el análisis estadístico demuestran que existe relación positiva media entre el liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de futbol de puno 2023, según el análisis de coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,728, evidenciando la hipótesis específica 2 vemos que $p=0.000 < \alpha =0.05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que significa que existe relación significativa.
- Cuarta:** Los valores evidenciados en el análisis estadístico demuestran que existe relación positiva media entre liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de futbol de Puno 2023, de acuerdo al análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,702. Evidenciando la hipótesis específica 3 vemos que $p=0.000 < \alpha =0.05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , lo que significa que existe relación significativa.

RECOMENDACIONES

Primera: Capacitación en Gestión Deportiva y Liderazgo:

Objetivo: Elevar el nivel de profesionalismo en la administración deportiva.

Acciones sugeridas:

Impulsar programas de formación en liderazgo transformador y gestión deportiva para los dirigentes, basados en los estándares de la Federación Peruana de Fútbol (FPF).

Desarrollar talleres sobre planificación estratégica, manejo de conflictos y comunicación organizacional.

Fomentar la creación de una visión compartida que motive a los equipos y fortalezca el sentido de identidad institucional.

Impacto esperado: Incremento en la eficiencia organizacional y en la motivación de los actores clave.

Segunda: Fortalecimiento de la Infraestructura Organizacional:

Objetivo: Optimizar la estructura y los recursos de la liga para lograr una administración eficiente.

Acciones sugeridas:

Revisar y actualizar el reglamento interno y los planes de trabajo anual, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la FPF.

Promover la correcta distribución de los recursos humanos y financieros mediante un diagnóstico situacional que identifique áreas prioritarias.

Establecer una estructura organizacional clara con roles definidos para cada dirigente y colaborador.

Impacto esperado: Una liga mejor organizada y orientada a resultados.

Tercera: Promoción del Fair Play y la Motivación:

Objetivo: Crear un ambiente deportivo positivo y competitivo.

Acciones sugeridas:



Implementar programas de reconocimiento al juego limpio y al compromiso deportivo, tanto a nivel individual como colectivo.

Establecer incentivos para los equipos que demuestren desempeño destacado en aspectos como disciplina, rendimiento y participación comunitaria.

Organizar actividades de integración para fomentar el compañerismo y la cohesión grupal entre los equipos de la liga.

Impacto esperado: Un clima deportivo saludable y motivador que fomente la mejora continua.

Cuarta: Evaluación y Monitoreo Constante:

Objetivo: Garantizar la mejora continua en la gestión y actividades de la liga.

Acciones sugeridas:

Establecer un sistema de monitoreo que evalúe periódicamente el cumplimiento de los planes de trabajo, actividades deportivas y reuniones organizativas.

Aplicar encuestas de satisfacción a los equipos y participantes para identificar áreas de mejora.

Realizar reuniones de cierre al final de cada temporada para evaluar resultados y planificar el siguiente ciclo.

Impacto esperado: Un proceso de gestión deportiva transparente y orientado a resultados en la LDFP.

Estas recomendaciones, alineadas con las directrices de la FPF, permitirán a la Liga Distrital de Fútbol de Puno optimizar su gestión, elevar la calidad organizativa y promover un entorno deportivo más competitivo y colaborativo.

REFERENCIAS

- Acosta, R. (2005). *Gestión y administración de organizaciones deportivas*. Barcelona-España: Paidotribo.
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación.
- Bueno, R., Ramos, M., & Berrellezo, C. F. (2018). *Elementos básicos de administración*. México: UAS/DGEP.
- Cano, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá-Colombia: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo.
- Charaja, F. (2011). *Administración de la educación*. Puno-Perú: Sagiatrio Impresores.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la investigación científica* (3a ed.). Puno-Perú: Corporación SIRIO EIRL.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo* (3a ed.). Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.
- Chinchay, D. F. (2010). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos-2008 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de la Amazonía, Iquitos-Perú.
- Costa, A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI*. Barcelona, España: Universidad Abierta de Catauña.
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal*. Buenos Aires-Argentina: OSDE.
- Dieterich, H. (2001). *Nueva guía para la investigación científica*. México: Ariel.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias* (11a ed.). México: CENGAGE Learnig.
- Hernández, M. (2014). *El liderazgo y su incidencia en el proceso de administración escolar de los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria del departamento de Suchitepéquez (Tesis de licenciatura)*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Mazatenango-Guatemala.
- Koontz, H., Weirich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración* (14a ed.). México: McGraw-Hill.
- Kotter, J. (2004). *El líder del cambio*. México: McGraw-Hill.
- Lussier, R. (2011). *Liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Maristany, J. (2019). *Liderazgo*. Obtenido de <https://www.freelibros.me/marketing/liderazgo-que-para-que-como-y-el-futuro>
- Maxwell, J. (2005). *El líder de 360°*. EUE: Grupo Nelson.
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de administración*. México: Trillas.
- Pahuacho, A. R. (2017). *Aproximación a los estudios sobre fútbol peruano y comunicación: prensa escrita, radio y televisión*. Revista de Comunicación, 17(1), 114-132.



- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Villarroel, C. (2012). *Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. Ingeniare, 20(3), 376-385.*
- Preciado, Á., & Monsalve, M. F. (2008). *El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. Revista Ciencias Estratégicas, 16(9), 79-96.*
- Reyes, V., Trejo, M. d., & Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. RIDE, 8(15), 81-115.*
- Ricra, R. A. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos-2016 (Tesis de maestría).* Universidad César Vallejo, Lima.
- Rodríguez, R., & Van de Velve, H. (2007). *Dirección: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y comunicación.* Managua: Univesidad Nacional Autónoma de Managua.
- Rodríguez-Sandoval, R. (2010). *Liderazgo transformador.* San Salvador-El salvador: FUNDESYRAM.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación.* Santiago-Chile: Andros Impresores.
- Sánchez, I. D. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organziaciones.* Cali-Colombia: Universidad del Valle.
- Sorados, M. M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa (Tesis de maestría).* Univesidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert. (1996). *Administración (6a ed.).* México: Pearson.
- Stephen, r., & Coulter, M. (2010). *Administración (10a ed.).* México: Pearson Educación.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación.* Barcelona-España: Alienta.
- Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N°09 Ate Vitarte-2016 (Tesis de maestría).* Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú.
- Mestre Sancho, J. (2017). Componentes de la gestión deportiva una aproximación. Educación física. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/viref/article/view/15775>
- Vila, H. K. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL N°04,Comas,2018 (Tesis de maestría).* Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Moreno, R. A. (2020). El liderazgo transformacional. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2(3), 22-39.
- Robayo Murcia, U. (2020). Diseño de un modelo de gestión de calidad deportivo



público que se articuló con las directrices de la nación y responda a las necesidades propias de un municipio categoría VI. UDCA. Obtenido de <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/3733>

Ratto Ferreccio, R. (2024). *De la pasión a la razón: Gestión de una institución deportiva en proceso concursal. Caso: Alianza Lima.*

Benavides Zeballos, R. C., & Solf Cabrera, B. N. (2019). *Gestión del talento humano desde la gestión deportiva: Proceso de atracción en organizaciones deportivas. Caso de estudio: divisiones menores del club Alianza Lima.*

Peirano Urrunaga, S., & Gamarra Salcedo, E. G. (2021). *Liderazgo de las gerencias deportivas y su influencia en los niveles de indisciplina de jugadores en los clubes profesionales de fútbol de Lima entre el 2015 y 2020.*

Ramos Catacora, B. S. (2021). *Evaluación de la influencia psicológica, en el fútbol femenino antes de un encuentro deportivo en la liga distrital - de la ciudad de Puno.*

Varillas Rojas, O. A. (2023). *Marco analítico del estudio de enfoque estratégico y modelos de negocio en su relación con la composición de las fuentes de ingreso y rentabilidad para la mejora económica-financiera en los clubes deportivos de fútbol profesional peruano en la actualidad.*

Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). Bases del liderazgo en educación. Esta obra es parte de la serie de investigaciones de la Red de Liderazgo Escolar de la OREALC/UNESCO, enfatizando el rol crucial de los directivos en el mejoramiento de los aprendizajes. Recuperado de Repositorio MINEDU.

Verona, M. (2019). *El liderazgo y su impacto en la gestión empresarial.* En este trabajo se aborda cómo el liderazgo se relaciona con la asunción de riesgos y la cooperación en un entorno organizacional.

Valenzuela, J. (2022). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros.*

Este trabajo destaca que un líder transformacional no solo influye en los individuos, sino que también demuestra la capacidad de instruir y desarrollar el potencial de los miembros del equipo. Recuperado de [Redalyc](#).



Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo cambiante*. México: McGraw-Hill. Los autores enfatizan que el liderazgo efectivo implica fomentar la colaboración y comunicación en el equipo, esenciales para el éxito organizacional.

Según Álvarez y Balaguer (2009), el estilo de liderazgo en el ámbito deportivo influye notablemente en la motivación de los deportistas. Un enfoque que fomente la autonomía ayuda a satisfacer las necesidades psicológicas de los atletas, mejorando así su rendimiento y bienestar en la práctica deportiva ([SciELO España](#))

Louffat, E. (2010). *Liderazgo amoroso y su impacto en la organización*. En este trabajo, se argumenta que el liderazgo amoroso se caracteriza por relaciones de cooperación y sinergia, donde el líder busca la opinión de sus colaboradores antes de tomar decisiones, lo que fomenta un ambiente inclusivo y participativo.

Romero García, J. (1993). *Liderazgo motivacional y su influencia en el compromiso organizacional*. El autor señala que el liderazgo motivacional está vinculado a la influencia positiva sobre las personas, promoviendo su compromiso hacia los objetivos organizacionales.



ANEXOS



TITULADO: Liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023? ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023? ¿Qué relación existe entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023? 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 Analizar la relación que existe entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 Identificar la relación que existe entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 No existe relación significativa entre el liderazgo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 Existe relación significativa entre la dimensión Liderazgo motivador y la administración deportiva en la liga distrital de fútbol de Puno - 2023 	<p>Variable 01 liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Liderazgo transformador Liderazgo participativo Liderazgo motivador <p>Variable 02 Administración deportiva</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Planificación Organización Dirección Control 	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Tipo aplicada</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño metodológico No experimental</p> <p>Población 53 miembros</p> <p>Muestra 53 personas</p> <p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Uso del estadístico SPSS 26</p>

Nota. elaboración propia.



Matriz instrumental

*Base Datos Franciscos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	
1	codigo	Numérico	8	0	codigo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
2	Lt1	Numérico	8	0	¿El líder de la liga distrital de Puno tiene el don de e...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
3	Lt2	Numérico	8	0	¿El líder de la liga distrital de Puno inspira y transmi...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
4	Lt3	Numérico	8	0	¿El líder de la liga distrital de Puno motiva para que ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
5	Lp4	Numérico	8	0	¿La autoridad de la liga distrital coordina con los tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
6	Lp5	Numérico	8	0	¿La autoridad de la liga distrital genera alternativas d...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
7	Lp6	Numérico	8	0	¿La autoridad de la liga distrital fomenta la participa...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
8	Lm7	Numérico	8	0	¿El líder de la liga distrital de Puno posee creativid...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
9	Lm8	Numérico	8	0	¿El líder de la liga distrital de Puno trabaja en equip...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
10	AdP9	Numérico	8	0	En la liga distrital de fútbol de Puno se realizó adec...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
11	AdP10	Numérico	8	0	En la liga distrital de fútbol de Puno se plantearon e...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
12	AdP11	Numérico	8	0	En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
13	AdO12	Numérico	8	0	En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
14	AdO13	Numérico	8	0	En la liga distrital de fútbol de Puno se elaboraron a...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
15	AdO14	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se estableció l...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
16	AdO15	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se asignaron ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
17	AdD16	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se determinar...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
18	AdD17	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno el estilo de au...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
19	AdD18	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se coordinan l...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
20	AdD19	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
21	AdD20	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
22	AdD21	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes f...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
23	AdC22	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
24	AdC23	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
25	AdC24	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
26	AdC25	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
27	AdC26	Numérico	8	0	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Nominal	Entrada
28	LiderTransf	Numérico	8	0	Liderazgo transformador	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
29	LiderPart	Numérico	8	0	Liderazgo participativo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
30	LiderMot	Numérico	8	0	Liderazgo motivador	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
31	planea	Numérico	8	0	Planeación	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
32	orga	Numérico	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
33	dire	Numérico	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
34	cont	Numérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
35	V1_Lideraz	Numérico	8	0	Liderazgo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
36	V2_Addep	Numérico	8	0	Administración deportiva	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
37	nLidertransf	Numérico	8	0	Liderazgo transformador	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
38	nLiderpart	Numérico	8	0	Liderazgo participativo	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
39	nLidermot	Numérico	8	0	Liderazgo motivador	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
40	nPlanea	Numérico	8	0	Planeación	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
41	nOrga	Numérico	8	0	Organización	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
42	nDire	Numérico	8	0	Dirección	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
43	nCont	Numérico	8	0	Control	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
44	nV1_Lideraz	Numérico	8	0	Liderazgo	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
45	nV2_Addep	Numérico	8	0	Administración deportiva	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Instrumento(s) de Investigación

Cuestionario de Encuesta

1. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Nombre del equipo deportivo:
- 1.2. Cargo que ocupa:
- 1.3. Periodo de gestión: Mujer () Varón ()

2. CUESTIONARIO

Instrucción: Señor (a), se le solicita que marque con una (X) una alternativa en cada ítem, según su percepción real y objetiva. Sus respuestas solo serán utilizadas para propósitos investigativos. Utilice la siguiente escala:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre



Variable 1: liderazgo

N°	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformador	1	2	3	4	5
1.	¿El líder de la liga distrital de Puno tiene el don de escuchar su opinión y solucionar problemas?					
2.	¿El líder de la liga distrital de Puno inspira y transmite confianza a sus colaboradores?					
3.	¿El líder de la liga distrital de Puno motiva para que de buenos resultados en el trabajo?					
DIMENSIÓN 2: Liderazgo participativo						
4.	¿La autoridad de la liga distrital coordina con los trabajadores para lograr los objetivos institucionales?					
5.	¿La autoridad de la liga distrital genera alternativas de solución ante un problema?					
6.	¿La autoridad de la liga distrital fomenta la participación de los trabajadores para la solución de problema?					
DIMENSIÓN 3: Liderazgo motivador						
7.	¿El líder de la liga distrital de Puno posee creatividad para influenciar en los trabajadores para el desarrollo de diferentes actividades?					
8.	¿El líder de la liga distrital de Puno trabaja en equipo y fomenta la comprensión con sus trabajadores?					

Variable 2: Administración deportiva

DIMENSIÓN 1: Planeación						
9.	En la liga distrital de fútbol de Puno se realizó adecuadamente el diagnóstico situacional.					
10.	En la liga distrital de fútbol de Puno se plantearon en función del diagnóstico situacional los objetivos y las metas para el año correspondiente.					
11.	En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron las actividades deportivas según los objetivos y las metas previstas.					
DIMENSIÓN 2: Organización						





12.	En la liga distrital de fútbol de Puno se determinaron adecuadamente los recursos humanos que se requieren para la ejecución de las actividades deportivas.					
13.	En la liga distrital de fútbol de Puno se elaboraron adecuadamente los instrumentos de administración deportiva (plan de trabajo anual, reglamento interno, y otros).					
14.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se estableció la estructura institucional en forma clara y precisa.					
15.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se asignaron en forma racional (cada quien donde mejor se pueda desempeñar) los recursos humanos.					
DIMENSIÓN 3: Dirección						
16.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se determinaron los canales de coordinación en forma clara y precisa.					
17.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno el estilo de autoridad es coherente a las actividades deportivas que se deben realizar y al logro de los objetivos previstos.					
18.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno se coordinan las actividades los recursos y los elementos correspondientes pensándose en lograr los objetivos y las metas.					
19.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes aplican adecuadamente las estrategias de motivación individual.					
20.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes aplican adecuadamente las estrategias de motivación grupal.					
21.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes fomentan el buen clima institucional.					
DIMENSIÓN 4: Control						
22.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente las actividades deportivas.					
23.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente las reuniones institucionales.					
24.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes monitorean adecuadamente la infraestructura institucional.					
25.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes retroalimentan en su momento oportuno aquellos aspectos que lo requieren.					
26.	En la Liga Distrital de Fútbol de Puno los dirigentes evalúan al final del año todas las actividades deportivas previstas en los planes correspondientes.					

Gracias por su participación





HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

EXPERTO : Robbin Flores Aguirre

PROFESIÓN : Lic. Administración

CARGO ACTUAL : Docente

GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 40/50 = 0,80$. 80%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0,75$)

Desaprobado ($C < 75\% = 0,75$)

Lugar y fecha: Juliaca 23 de diciembre de 2023

Firma

DNI N° 02426851

N° Celular 912645614



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

EXPERTO : Percy Gonzalo Puma Puma

PROFESIÓN : Lic. Administración

CARGO ACTUAL : Jefe de oficina

GRADO ACADÉMICO : Magister

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = $40/50 = 0,80$ 80%.

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Jueves 23 de diciembre de 2023

Firma
DNI N° 02374211
N° Celular 951783754



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO TESIS: LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

EXPERTO

: ROBERTO PAYÉ COCNERCONO

PROFESIÓN

: Lic. en Administración

CARGO ACTUAL

: DIRECTOR / EP / SM

GRADO ACADÉMICO

: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 40/50 = 0.80$. 80%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0,75$)

Desaprobado ($C < 75\% = 0,75$)

Lugar y fecha: Juliaca 23 de diciembre de 2023.

Domingo C

Firma

DNI N° 02145441

N° Celular 996-793377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 11/12/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FRANCISCO JAVIER VILCA MAMANI

Dirección: PAR.UMACCOLLANA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02295815

Teléfono: 925633586 email: franciscovilca638@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: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO Y LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA LIGA DISTRITAL DE FUTBOL DE PUNO - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo, administración deportiva, liga distrital Puno

¿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, entre otros relacionados.

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



11 / 12 / 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha