



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación  
San Martín, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Rios Culqui, Jhan Paol ([orcid.org/0009-0005-7335-0727](https://orcid.org/0009-0005-7335-0727))

**ASESORES:**

Dr. Sanchez Davila, Keller ([orcid.org/0000-0003-3911-3806](https://orcid.org/0000-0003-3911-3806))

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel ([orcid.org/0000-0002-0196-1351](https://orcid.org/0000-0002-0196-1351))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

A Julisa, Segundo y Jeisy por haber inculcado en mí valores y enseñanzas para toda la vida, es por ellos que vale todo el esfuerzo.

**JHAN**

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes que con sus enseñanzas durante todo este proceso van formando profesionales capaces y funcionales acorde a las exigencias actuales del mercado y a todo aquel que directa o indirectamente aportó para con esta investigación.

**El autor**

# DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023", cuyo autor es RIOS CULQUI JHAN PAOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04-01-2024 17:46:38
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 04-01-2024 20:19:09

Código documento Trilce: TRI - 0719834



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIOS CULQUI JHAN PAOL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JHAN PAOL RIOS CULQUI DNI: 71717555 ORCID: 0009-0005-7335-0727	Firmado electrónicamente por: RIOSCULPA el 04-01- 2024 09:49:44

Código documento Trilce: TRI - 0719832



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>17</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización .....	18
3.3. Población, criterios de selección, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	18
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos .....	23
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa .....	25
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo .....	26
Tabla 3.	Prueba de normalidad .....	26
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de Gestión Administrativa con Liderazgo .....	27
Tabla 5.	Prueba de normalidad .....	28
Tabla 6.	Correlación entre las variables Gestión administrativa y Liderazgo .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre las variables estudiadas .....	30
---	----

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental. Con una población de 197 trabajadores de la DRE San Martín y la muestra por 130 trabajadores. La técnica utilizada fue la Encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultando que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, alcanzó un coeficiente de correlación de 0,777 correlación positiva alta. La relación entre la dimensión Gestión de Recursos Físicos con la variable Liderazgo es positiva moderada con un coeficiente de correlación de (0,440) entre la dimensión Gestión de Recursos Humanos y la variable Liderazgo es positiva moderada con un coeficiente de correlación de (0,584). La relación entre la dimensión Gestión de Recursos Financieros y la variable Liderazgo es positiva alta con un coeficiente de correlación de (0,777). Se concluye que la relación Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, existe relación significativa, con una correlación de Spearman ( $r_s=0,777$ ) representa relación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, liderazgo, recursos humanos.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and leadership in the Regional Directorate of Education San Martín, 2023. The research was basic and non-experimental in design. With a population of 197 workers from the DRE San Martín and the sample of 130 workers. The technique used was the Survey and the questionnaire as an instrument. Resulting in that there is a significant relationship between Administrative Management and Leadership in the Regional Directorate of Education San Martín, 2023, reached a correlation coefficient of 0.777, high positive correlation. The relationship between the Physical Resources Management dimension and the Leadership variable is moderately positive with a correlation coefficient of (0.440) between the Human Resources Management dimension and the Leadership variable is moderately positive with a correlation coefficient of (0.584). The relationship between the Financial Resources Management dimension and the Leadership variable is high positive with a correlation coefficient of (0.777). It is concluded that the relationship between Administrative Management and Leadership in the Regional Directorate of Education San Martín, 2023, exists a significant relationship, with a Spearman correlation ( $r_s=0.777$ ) representing a very strong positive relationship between the variables studied.

**Keywords:** Administrative management, leadership, human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos, la administración ha evolucionado con el paso de los años, transformando, modificando sus conceptos e incluyendo terminologías, así como la capacidad de organización, capacidad de liderazgo, estructuras, hoy en día no encontramos cambios relevantes, en cuanto a las mencionadas evoluciones Duque (2018). Debemos considerar que se deben alcanzar los planes propuestos, todo ello como parte de la evaluación, tiene un responsable que anteriormente se le conocía como jefe, como por ejemplo en España se analizó la capacidad de 550 directivos de 100 entidades españolas y comparado con normas internacionales, principalmente estadounidenses, están un 38% por debajo de sus capacidades de liderazgo.

Asimismo, el fracaso o éxito de alguna gestión administrativa, se ve materializada en la planificación, la organización y la acción oportuna (Salguero et al, 2018), usando el conocimiento metódico incluso anteponiéndose a la intuición, darán los mejores resultados es por ello que en Colombia, se hizo un estudio en colaboración con la Cámara de Comercio de ese país, nos dice en sus resultados que de los 150 casos estudiados sobre fracasos gerenciales, 102 de ellos tuvo que ver con los responsables de las áreas y los gestores de las instituciones, al mismo tiempo se determinó que muchos de ellos tuvo que ver con su capacidad de liderazgo ya que se tuvieron reportes previos, donde advertían los posibles fracasos y no se hizo nada al respecto, para evitar el inminente colapso Rojas y Niebles (2020).

De igual forma, teniendo en cuenta que es el líder, quien debe ser el primero en estar convencido, de todo corazón en que lo más importante no son los miembros de manera aislada, sino el bienestar común, que viene a ser el de la institución, por ello en Chile se hizo un estudio a 964 colaboradores, de entidades con más de 100 trabajadores, resultando que el 87% del total presentan problemas principalmente, para lidiar con la brecha generacional, luego con la conexión con la Sociedad Ramírez et al. (2017). World (2018) hace referencia existe debilidad en el dominio de procesos e innovación, los

cuales causan preocupación, ya que las considera limitaciones que impiden trabajar de manera organizada, así como implementar cambios en la estructura, las ideas y la mentalidad de los líderes y trabajadores.

De igual manera, en el Perú se desarrolló un estudio de satisfacción laboral, a través de una encuesta de varias empresas, encontrando el nivel de gusto de los colaboradores, que participaron en la presente investigación tienen un bajo nivel de satisfacción laboral ya que más del 74% de peruanos son infelices en el trabajo, esto debido a factores tales como: el que no se encuentran en un trabajo desafiante, debido a un inadecuado clima laboral, falta de liderazgo, por parte de sus jefes, por no estar conforme con su remuneración, o por las limitaciones de la empresa, para su crecimiento personal. Y un 26% aproximadamente respondieron sentirse felices en su centro laboral; por otro lado, el 93% de las personas encuestadas también afirmaba que su trabajo es fundamental, para la organización y el 7% cree que su trabajo, no es fundamental en su organización García (2018).

Por otra parte, respecto a las instituciones y su capacidad de gestión, Ruiz (2022) nos dice que se han visto afectados, por el rechazo que los usuarios les demuestran frente a las decisiones que toman, desde sus instituciones, esto debido a que los directivos no logran mantener motivados, ni comprometidos a sus personal a cargo, es por ello que en Trujillo actualmente existen problemas, como el creciente índice de inseguridad ciudadana, el comercio ambulante, el tráfico vehicular, mismos que son resultados, de la mala administración de la gestión ya que en los primeros 6 meses de iniciada el señor Arturo Fernández Solo se ha logrado ejecutar el 10.9% del presupuesto de la Municipalidad Provincial de Trujillo, dato que le ha valido para que la población lo catalogue, como una gestión ineficiente quitándole la confianza.

De igual forma, Bennet, (2020) señaló que la percepción que tienen los empleados, respecto a los supervisores es de ser personas abusivas, como sucedió el caso del jefe de fiscalización de la Municipalidad de Piura, David Castillo, que fue denunciado por un grupo de transportistas, de la misma

manera hay denuncias anónimas por parte del personal bajo su cargo lo cual les conlleva a tener sentimientos de insatisfacción laboral, niveles bajos de compromiso con la entidad, presentan distrés psicológico, y elevados niveles de conflictos entre su relación del trabajo y la familia. En otro contexto, con un liderazgo, que se caracteriza por ser autoritario y pobre, se puede facilitar que otros tengan episodios de acoso psicológico y contribuyen a generar un ambiente donde éste último, aumentan las probabilidades de que se lleve a cabo (Ashforth, 1994).

Por su parte, Córdova et al. (2017) realiza un estudio en la ciudad de Tarapoto, y entre los resultados encontramos que, de las personas que fueron encuestadas el 84% dijeron que en correspondencia a la satisfacción laboral, presentan un nivel regular y que un 16% mencionaron que respecto a la satisfacción laboral se determina como un nivel bueno, ello hace indicar que los colaboradores no se encuentran motivados debido a que no se les ofrecen estímulos correctos, para que puedan superar sus metas y cumplir con los objetivos. A su vez, Rojas (2015) refiere que los directivos de las instituciones, suelen ser en su mayoría solamente encargados en el puesto, por lo que en su mayoría tienen pocos años de servicio en la función, y cuentan con escaso o nulo conocimiento en cuanto a gestión del administrativo, aunado a que la comunicación, con las personas a su cargo es deficiente.

Asimismo, en los últimos meses se ha observado que en la entidad subnacional encargado de la Educación en la región San Martín más conocida por las siglas DRESM se ha experimentado una creciente inestabilidad laboral siendo una situación preocupante ya que teóricamente ello es un indicador negativo y representa una situación negativa en cuando al cumplimiento de objetivos se refiere, si bien a nivel de los directivos no se ha notado mayores cambios pero los colaboradores si y esto genera malestar ya que con el personal al ser muy inestable las acciones propias de cada oficina se tienen que estar distribuyendo entre el personal que no es cambiado a raíz de ello con el nuevo personal, deben retroceder a cero porque muchos de ellos no cuentan con los conocimientos teóricos y

técnicos para realizar las funciones encomendadas y la capacitación que se les brinda genera retrasos en cuanto a los plazos establecidos y ello denota que el liderazgo en dicha administración no está siendo la más óptima porque no hay estrategias claras y concisas para mitigar esta situación que va en aumento.

En consecuencia, frente a todo lo observado surgen las interrogantes entre ellos el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023? Y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023?, ¿Cuál es el nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023?

Por otra parte, se manifiesta que el siguiente trabajo se justifica por conveniencia, debido al impacto que va generar entre los colaboradores de la institución y los directivos ya que mostrará un panorama actual y puntual de la realidad que atraviesa hoy en día la entidad y a partir de ello tomar decisiones para el beneficio de ambos. Relevancia social. Esto en la medida que si los colaboradores incluyendo directivos se sienten bien podrán brindar un servicio que sea de calidad con los estándares adecuados en bien de los beneficiarios llámese profesores, estudiantes y público en general siendo beneficiados por el valor público que se verá manifestado en cada atención que reciba cada usuario. Valor teórico. Al contar con información actualizada y de primera mano se podrán diseñar estrategias de mejora para el colaborador y para el usuario final de los servicios que la entidad brinda esto en la medida que los directivos tengan la voluntad de generar cambios significativos con calidad y siendo oportunos en el proceso. Implicancias prácticas, permitirá que la institución sea más profesional al momento de servir al usuario, los problemas que se detecten serán subsanados y por supuesto ello conllevará a los reconocimientos que se dan a lo largo del año siendo este el resultado en

conjunto de los colaboradores y liderado por los directivos que la entidad cuente.

Como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 y como objetivos específicos: conocer el nivel de las dimensiones de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, identificar el nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 y analizar la relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023.

Como hipótesis general: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: El nivel de las dimensiones de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es bueno. H<sub>2</sub>: El nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es alto. H<sub>3</sub>: La relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es significativa

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, con estudios de diversos investigadores, que nos antecedieron mencionaron lo siguiente, en la investigación de Cobo & Sandoval (2017) que en su investigación tiene como objetivo, analizar el control presupuestario en relación a la administración, de la educación en Ecuador y también la evaluación de las variables gestión control presupuestario y la gestión administrativa de una dirección distrital, concluye que, la dirección que administra representa un nivel medio de relación con un 45%, destacando como problemas principales a los problemas de control presupuestario, destacando como practicas erróneas, que no se realiza la planificación de presupuesto, además no se presta considerable atención al nivel de las actividades, y se le da poca importancia al cumplimiento de objetivos, modifican constantemente los presupuestos sin motive aparente, y no hay puntos claros respecto a la asignación y distribución de los mismos, lo cual genera retraso e incumplimiento de los objetivos.

Asimismo, Román et al, (2018) mencionan que el liderazgo y la gestión pública de las mujeres si influyen en la toma de diversas decisiones de una Institución Pública del Callao en Perú, es así como se logra concluir que la mujer y su capacidad de liderazgo en la gestión pública, influye positivamente en la toma de diversas decisiones que se le encomienda; por su parte Soto (2017), en su investigación se plantea como propósito primordial, determinar la incidencia y que nivel tiene el liderazgo, sobre la gestión administrativa que existe en los interiores del municipio de San Pedro ubicado en Chana durante el año 2017. Se realiza una investigación del tipo no experimental – transaccional, que lo lleva a concluir que el liderazgo dentro de la municipalidad mencionada, presenta una incidencia directa en la gestión administrativa. Se concluye también que, el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión de la administración pública, del mismo modo el liderazgo participativo, tiene incidencia dentro de la gestión administrativa.

De igual forma, Botero (2019) por su parte referente a lo investigado, menciona que cuando una política internacional se encuentre alineada entre

la organización y sus directivos se facilita y mejora la visión dentro de la empresa ya sean nacionales gubernamentales o nacionales no gubernamentales que se debe tener una visión orientada, a la exploración de oportunidades de negocio, se analiza las posibilidades de expansión de la empresa, generando conexiones con el extranjero y se analiza nuevas posibilidades y búsqueda de estrategias logrando tomar decisiones para lograr una adecuada culminación. Es primordial que los líderes de la entidad sean conscientes que las culturas y tradiciones tienen impactos en la ejecución de la estrategia antes planeada y se requiere de la aplicación de una política de internacionalización, que asegure el enlace de las acciones que son necesarias para con ello lograr la mejora de la competitividad de la institución.

También, Pons et al (2022) nos dice que después de controlar, el trabajo realizado por los empleados, según los estilos estudiados de liderazgo predicen una variación significativa en el clima de innovación (32,2%). A pesar de los importantes nexos, entre el liderazgo y sus dimensiones y el clima de innovación, la mayor capacidad de predicción proviene de la motivación inspiradora, seguida de la recompensa contingente y la consideración individualizada. El resto de estilos de liderazgo no agregan varianza explicada cuando se introduce en el modelo de regresión. Las prácticas de gestión del talento humano también predicen una gran cantidad de innovación varianza climática (56,3%), después de controlar el trabajo realizado por los encuestados. La regresión análisis incluyendo las cuatro dimensiones de la gestión del personal, demostraron que las acciones dirigidas a aumentar la participación de trabajadores son el principal predictor de la innovación cambio climático, sino compartir prácticas de información y formación y las prácticas de desarrollo contribuyen a explicar la diferencia adicional. Predictores significativos del clima de innovación encontrados en el análisis de regresión, antes mencionado se introdujeron juntos en un modelo de regresión.

Por otra parte, considerando ello se obtuvo que las prácticas de HRM, aumentan la varianza explicada en 25,1%, más allá del 33,2% explicado por

las dimensiones de liderazgo. Pero más interesante, las variables de liderazgo pierden su capacidad de predicción sobre el clima de innovación cuando HRM prácticas, entran en el modelo de regresión. Sólo las acciones dirigidas a aumentar la participación de los colaboradores y las prácticas de desarrollo y formación mantienen su capacidad de predicción, siendo responsables de la mayor parte de los 57,8% de las variables explicadas. Diversas organizaciones buscan poner al frente a la innovación como modelo de organización moderna, estilos de liderazgo y gestión del recurso humano, como modelo de crecimiento económico, a un bajo costo de producción, y con la bandera del carácter social. Los modelos de regresión estudiados afirman que las prácticas destinadas a estimular la participación de los colaboradores y el estilo de liderazgo del tipo inspiracional, como uno de su principal predictor.

Sin embargo, Peña-Acuña (2021) plantea en su investigación describir el modelo sobre liderazgo y gestión empresarial. Quien nos presenta a un líder con visión y cultura empresarial, con capacidad para generar cambios, con capacidad de dirección a sus subordinados logrando que estos se sientan parte de la empresa asumiendo responsabilidades y empoderados en la misma. Concluyendo además que una sociedad tecnológica que se sostiene en su capital humano, que es capaz de adaptarse de manera inteligente y creativa a los cambios, es un modelo positivo de liderazgo. La ciencia avanza cada vez que hay nuevos planteamientos, y como sociedad organizacional avanzamos también cuando evolucionamos a través del planteamiento de nuevas realidades, uniéndolo a ello nuevos estilos de liderazgo.

Dando importancia, al desarrollo de los individuos, a través del cuidado y a atención del factor humano y su integridad e integración con la tecnología que evoluciona de la mano con la empresa, priorizando dicho capital y tomando conciencia que son la parte más importante de la empresa, lo cual beneficiará de manera económica y le permitirá sobrevivir a las demandas del mercado, proponiendo para ello el modelo gerencial que capacita líderes y trabajadores facilitando capacitaciones que les permitan tener estrategias y herramientas para aportar en la toma de decisión en la entidad y contribuir con la mejora

de la visión general que se espera. El modelo planteado tiene operatividad en el mundo empresarial y respeta la dignidad humana de los trabajadores, así como sus diversas cualidades, dentro de ellas la creatividad, la adaptación al cambio y el conocimiento e involucramientos de diversas tecnologías de las que se puede valer mediante una adaptación en pro de mantenerse a la vanguardia de un mundo económico cambiante.

Para consiguiente, Córdova et al (2022) en su estudio investigativo menciona que gracias a este estudio se dio a conocer las debilidades y fortalezas de la gestión administrativa de las diferentes gestiones municipales de nuestro país, por ello se vio la necesidad de dar ciertas recomendaciones con enfoque institucional que contribuyan a la mejora municipal y al mejor rendimiento de los colaboradores. El nivel de la gestión administrativa aplicado durante la pandemia concluyendo que el mayor porcentaje de empleados manifestó tener una gestión administrativa adecuada, sobre todo en el control como dimensión que ejerce en la institución, por su parte otro grupo de participantes se mostró en desacuerdo en la dimensión organización. También un elevado porcentaje estuvo de acuerdo con la positiva programación de actividades; Además, se instauró el nivel de organización donde la institución se encuentra bien constituida, respecto a la distribución de talento humano; mostrándose en desacuerdo con la repartición de los artículos.

Asimismo, Chafloque et al, (2019) con la intención de mejorar los procesos universitarios de su grupo de estudio, descubre que existe una gran necesidad de tener un modelo de gestión que esté fundado en el liderazgo transformacional, descubriendo que las autoridades de la escuela no venían desarrollando este tipo de liderazgo, la misma que se manifiesta en evidencia ante los resultados obtenidos acerca de la calidad de los procesos universitarios. Tampoco existe un adecuado modelo de gestión orientado en el liderazgo transformacional para que la calidad se vea incrementada de los procesos de la entidad, mencionando que es importante implementar el modelo de Bass y la teoría que nos da a conocer acerca del modelo de gestión de Rossi. Caira (2019), investiga en San Miguel, año 2018, pretende identificar si se encuentra relación alguna entre la dirección administrativa y

el liderazgo y sus estilos, evaluando ambas variables como son el liderazgo y sus estilos con la gestión administrativa que ejecutan los encargados de las diferentes IIEE del nivel primario en San Miguel, concluye y demuestra la presencia de correlación positiva y directa entre las variables antes mencionadas.

En tanto, a lo mencionado anteriormente sobre las teorías que sustentan las variables de la investigación, sabemos que en cuanto a la variable Gestión administrativa Chipana (2015) es una forma de gestionar los planes de una institución buscando la mejora continua, a fin de generar para un adecuado manejo de funciones, pero siguiendo en los lineamientos básicos del sector educativo, teniendo como objetivo la contribución para mejorar la enseñanza, el aprendizaje y sus procesos. La gestión integral es una "filosofía empresarial tiene sus bases enfocadas en el consumidor y la constante exploración de su complacencia, como resultado de servicio de calidad, el mismo que se realiza a través del liderazgo de personas agrupadas y la capacidad de adecuada toma de decisiones.

También, Alonso (2001) nos dice que la gestión, es definida como aquel fragmento de la gestión en términos generales de la institución o empresa, el objetivo es la elaboración de un nivel que sea sustentable en materia económica. UNESCO (2000) precisa sobre ello diciendo que es el valor específico de una cosa y sobre su valor personal que da cada uno, es resultado de comparar con otras similares. Como Feigenbaun (1986) basándose en la norma ISO 8402 que se publicó en el año 1994 se plantea la definición como un conjunto de particularidades de una entidad del tipo institución que permita satisfacer las diferentes necesidades ya sean explícitas o implícitas.

De la misma manera, Hellriegel y Slocum (2009), dice que si se el administrador debe ser acreedor de habilidades básicas como es el manejo de las personas a su cargo, con ello logrará ser eficiente en la gestión administrativa, la comunicación efectiva y el compromiso del grupo iniciando por él, frente a ello se debería establecer eficientemente 4 funciones

principales que son la organización, la planeación, la dirección y, por último, pero no menos importante el control. Schmelles. (1994) hace referencia que la gestión de la institución es más dispersa que la misma gestión administrativa en sí, las instituciones deben practicar el trabajo en equipo; los integrantes de la empresa fijan y establecen objetivos y también metas en común, deben demostrar la predisposición para el trabajo colaborativo, además comparten las implicancias de los resultados producto del aprendizaje, se debe practicar también el respeto mutuo; se establecen expectativas que suelen ser elevadas e insertan medios de capacitación sobre el trabajo de los directivos.

De igual forma, deben también ordenar a grupos de individuos al logro de las metas y de sus propósitos institucionales. Se debe tener una filosofía orientada a la empresa que esté fundamentada en el deleite de los clientes. Se debe orientar a un grupo de personas en la toma de sus propias decisiones de manera asertiva y sobre el tratamiento de la información enfocado a que se logre lo que la institución se plantea como objetivo. Además, la gestión administrativa analiza al gobierno y sus acciones que suman habilidades de dirección de los colaboradores, económicos y tiempos necesarios, además también la dirección de la investigación que, en retrospectiva y prospectiva, ayuda en gran medida con tomar decisiones correctas. Cubre en su gran mayoría los pasos y responsabilidades que mejoran el desarrollo de proyectos educativos. La gestión administrativa incluye las tareas que deben realizarse para proporcionar los RRHH, recursos físicos y los recursos financieros de forma oportuna y con ello lograr las metas planteadas por la organización, además también las diversas exigencias de la vida cotidiana, negociaciones encaminadas a conciliar intereses individuales e intereses organizacionales.

En este sentido, liderazgo significa tomar decisiones e implementarlas para poder actuar y así alcanzar objetivos. Pero cuando estos trabajos, tal como se entiende actualmente la burocracia, se distorsionan y se convierten en prácticas ceremoniales y mecánicas que siguen reglas sólo para adaptarse a controles y procedimientos, exigen cada vez menos atención, cuidado,

provisión y recursos, lo que promueve los efectos nocivos de la burocracia. esta obligación original. Hay muchas diferencias que hacen que una organización funcione correctamente. Bajo esa mirada la administración se convierte en un instrumento que nos permitirá planificar estrategias teniendo la disponibilidad de tiempo y recursos.

Sobre las Características de la gestión administrativa los autores Ena, y Delgado (2008) mencionan en lugares que haya instituciones sociales siempre va existir la gobernanza. Define la gestión administrativa como el conjunto de procesos para optar por decisiones destinados a conseguir los objetivos de la organización que sean eficientes y eficaces en la gestión y organización. Por su parte Delgado (2008) manifiesta sobre gobernanza en específico que es un fenómeno asociado a él, es usado en las instituciones sociales para adquirir y lograr las metas propuestas.

Por otra parte, los Procesos Administrativos se puede estudiar desde el planificar, por ello Delgado y Ena (2008) señala que el asunto inicia teniendo la visión y la misión de la institución, dentro de ello se utiliza herramientas como el mapa estratégico. La planificación incluye plazos que son corto plazo, el presupuesto que se da cada año se realiza con mucho detalle, se establece el mediano plazo que se considera de 1 año y máximo 5 años y por último el largo plazo que se considera no menor a 5 años y de 10 años o más. Organizar, al respecto Delgado y Ena (2008) menciona que la característica organizar representa la columna vertebral de una institución o una empresa. Se debe iniciar definiendo qué es aquello que se debe hacer, quién se encargará de hacerlo, cómo se hará, quién informará a quienes y a dónde se tomarán las decisiones. Para que la estructura de la organización debe planearse de modo que se pueda definir quién va realizar cada uno de los trabajos y quién será el responsable de la obtención de los resultados. Dirigir se puede notar en la influencia y la persuasión que se genera en los colaboradores, sobre las metas que previamente fueron fijadas; pueden ser toma de decisiones racionales e intuitivos. Control, mencionan que Delgado y Ena (2008) lo conceptualizan sobre la medición del desempeño de lo

implementado, comparado con objetivos y metas claras, se identifican y aplican desviaciones.

En cuanto, a las dimensiones de gestión administrativa se pueden identificar la Gestión de recursos físicos trata sobre las características de la ganancia de herramientas de como aprender, suministrar y dotar, mantener el equipamiento y los recursos necesarios para aprender, estar seguros y protegidos, los mismos que son evaluados desde que se articula hasta cuando se tiene la oferta pedagógica, la complacencia de los y las usuarias y la previsión de los diferentes problemas que puedan surgir. Se debe contar con el manual para el uso adecuado de equipo y recurso necesario para aprender y adicional a ello se debe contar con los planes para prevenir y actuar ante emergencia y desastre que se puedan suscitar. Otros procesos a tener en cuenta es el que se encarga de atender el mantenimiento del lugar, el embellecimiento de los espacios comunes, el seguimiento sobre la utilización del espacio y todo que involucre, el transporte, el alimento, la salud, etc.

El autor, Chiavenato (2002) hace referencia que si se quiere administrar los recursos físicos es necesario que se lleve a cabo operaciones básicas de la institución, para ofrecer servicios de calidad y especialmente en la materia. Los espacios físicos, las propiedades y las edificaciones, el activo y el proceso productivo, la metodología y el procedimiento para la elaboración bienes y servicios, todo lo mencionado anteriormente constituyen los recursos materiales de una institución. Sobre lo mencionada acerca de la tecnología también puede ser aplicada al área de los recursos físicos y Materiales de la entidad. Sin embargo, los avances tecnológicos no se ven limitada a los materiales existentes (p.127).

Por su parte, la Gestión de recursos humanos está orientada a la planificación de necesidades, la inserción, la captación, el mantenimiento y el desarrollo del talento humano idóneo requerido por la institución para que con ello se pueda cumplir con la finalidad y las metas de manera oportuna. Para un directivo que necesita de las demás ciencias para entender la conducta del

colaborador en la entidad, debe contar con los conocimientos, debe dominar y aplicar de manera correcta las diversas metodologías y protocolos que se utilizan en la gestión y debe analizar de manera correcta su contexto y tener un enfoque a futuro y que es lo que quiere lograr para con la organización con ello adecuar el desarrollo del talento humano, todo ello debe estar alineado a los procedimientos que cambian constantemente en la institución donde opera. Debe también ser ese gestor estratégico sobre el capital humano, entendiendo que debe direccionar la política que ve el desarrollo del talento humano, buscando la obtención de ventajas competitivas dentro de su jurisdicción donde opera. Cuando se incorpora la variable competencia laboral, este macro objetivo organizacional toma forma por lo que se busca la excelencia solo considerando un desempeño superior o al menos que se ubique sobre la media de cada colaborador, excelencia que se verá manifestada en la organización. La primera acción que es contemplada por los encargados del talento humano es el reclutamiento, luego de ello la selección y por último la socialización de los trabajadores que ingresan a la institución. UNESCO (2011) habla que para gestionar al personal es necesario para alcanzar las metas, la supervisión y el soporte. Con ello para asegurar la objetividad se debe evaluar de manera constante a los encargados de la toma de decisiones.

Por último, la gestión de recursos financieros cuando se expresa en términos monetarios se puede concluir que es indispensable para efectuar cualquier tipo de operaciones de cambios en el mercado, al mismo tiempo representa un punto básico para que la organización y de la sociedad se desarrolle de la mejor manera. El dinero viene siendo un elemento fundamental, con ello se realizan inversiones, se crean nuevos y mejores productos y servicios, además se mejora la calidad y las capacidades de operar en el mercado. Todos los negocios y organizaciones necesitan del dinero para operar. Castin (1996) dice sobre la gestión financiera que envuelve a aquello con la administración de fondos que están dispuestos para las entidades, es el conjunto de los recursos financieros que la organización posee es denominado capital de trabajo, ésta es la diferencia entre lo que se va pagar

en un solo periodo de tiempo y la cantidad que se tendrá de capital en períodos a posterior.

En cuanto al liderazgo la teoría de la malla gerencial de R. Blake y Jane Mouton en 1964. hace referencia a cinco estilos de liderazgo los cuales se encuentran basados en la preocupación por las personas y sus niveles de productividad, para posteriormente adicionar dos más, estos relacionados con la capacidad de recuperación. En 1999, inserta a la teoría, «el poder de cambiar». Carrillo (2018) trabajaron además dos dimensiones básicas de liderazgo efectivo, el interés por las personas, entre ellas por los gerentes, las relaciones interpersonales, , y los niveles de satisfacción del grupo, que no siempre van a estar relacionados con los objetivos de la institución, la segunda dimensión de trabajo fue el interés por la producción, es decir aquello que se sitúa de manera directa relacionado con el logro de los objetivos propuestos, estos dos factores son inherentes a todas las personas con rango de directivos y con aquellos que presentan algunas características propias de los líderes o lideresas "céntricos en los colaboradores" que expusieron los diversos estudios de Michigan University. Blake & Mouton (1985) menciona que el modelo planteado se presenta dentro de una cuadrícula enfocado en la producción en el eje "x" y enfocado en la gente en el eje "y", cada eje oscila entre un nivel bajo siendo representado por (1) y un nivel alto siendo representado por (9).

Dentro de los estilos, que nos dice la teoría acerca del liderazgo hace referencia al estilo indiferente o empobrecido, caracterizado por la preocupación en las personas como por la tarea, a fin de situarse lejos de los inconvenientes, donde se da la orden a los subordinados y no los responsabilizan, solo supervisan y se encargan de verificar todo, este estilo requiere un mínimo de esfuerzo para cumplir las metas y evitan ser destituidos o expulsados; el segundo tiende más a acomodarse por lo que es llamado también el estilo club del campo, presenta una gran inquietud por las personas y poco interés por las tareas, se caracteriza por crear un clima laboral agradable y seguro, confían en sus trabajadores y creen que se esforzarán por cumplir las metas de la institución, hay presencia de trabajo

armonioso, pero no siempre productivo. El tercero es el estilo autoritario o productivo, se caracteriza por darle más importancia a la tarea que a las personas, los jefes creen que no es necesario darle importancia a las necesidades de las personas, por el contrario ejerce presión a los mismos a fin de que puedan cumplir con las metas en la institución tratando solo de dar órdenes, las mismas que deben ser cumplidas a cabalidad; en el estilo equilibrado o medio de carretera, tanto las necesidades del personal, como el desempeño de los diferentes objetivos de la entidad no están en conflicto, pero está claro que no es sencillo satisfacer por igual a ambos, por lo que se debe buscar un equilibrio entre ambos para interesarse por el bienestar de los trabajadores, pero también cumplir con la productividad de la empresa.

Finalmente, el estilo enfocado al equipo. Presenta niveles elevados de interés por el personal y por la productividad, para lo cual es necesario realizar trabajo en equipo, fomentando compromiso entre los trabajadores, logrando involucrarlos en el desempeño de fines y objetivos de la institución sin dejar de lado las del capital humano, formando lazos donde prevalece la confianza y el respeto Hellriegel & Jackson (2000) El estilo oportunista se adicionó a esta teoría en 1999, y tiene como objetivo explotar y manipular, tratando por cualquier medio y a cualquier costo obtener beneficios personales sin pensar en nadie más. , y el estilo lo usan aquellos gerentes que apoyan constantemente a su personal, elogian y brindan confianza y calidez, pero son dejados que su liderazgo se vea opacado o desafiado por los demás. McKee & Carlson (1999).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

La investigación que se realizó fue del tipo **básica**, se denomina así porque investigación dogmática, pura o teórica. La misma está caracterizada porque su origen es a través del marco teórico y permanece en él. Su principal objetivo es acrecentar los conocimientos científicos teniendo en cuenta que no sean contrastados con ningún elemento práctico (Muntané, 2010).

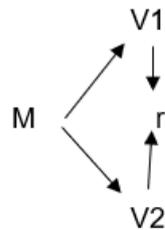
##### Diseño de investigación

Para la investigación presentada se consideró un diseño **no experimental**, para interés del investigador no hay estímulos o circunstancias que se vayan a experimentar con las variables del estudio, el sujeto de estudio es evaluado en su ambiente natural sin distorsionar ningún aspecto; de la misma manera, no se manipula de ninguna manera las variables que se están estudiando (Arias, 2006).

Además, posee un **enfoque cuantitativo**, a través de este enfoque se pretende establecer el grado de correlación entre las variables que se está estudiando, la objetivación de los resultados encontrados a través de la muestra nos permite establecer inferencias del tipo causal a la población que exponen el por qué sucede o no sucede un determinado hecho como nos dice Landeau (2007). También presenta un **alcance correlacional**, de acuerdo con Ramos-Galarza (2020), dice que este tipo de alcance de investigación, se conoce previamente las peculiaridades del fenómeno a investigar y aquello que se pretende encontrar. Para el procedimiento cuantitativo, se aplicó análisis de datos de tendencia central y análisis de dispersión. Además, la investigación es de **corte transversal**, según Arias (2006) este diseño reúne los datos en un solo punto en el espacio tiempo y una sola oportunidad, es

como sacar una fotografía para posterior describirla en la investigación, la característica principal de este estudio es que se hace una sola instancia, es por eso que no se percibe la existencia a un seguimiento.

El esquema del diseño se plantea así:



**Dónde:**

**M=** Muestra  
**Ox=** Gestión administrativa  
**Oy=** Liderazgo  
**r=** Relación

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variables

**Variable 1:** Gestión administrativa

**Variable 2:** Liderazgo

#### Operacionalización de variable

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en los anexos

### 3.3. Población, criterios de selección, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### Población

Es el conjunto de elementos finito o infinitos similares para lo cual será extensiva en las conclusiones de la investigación. Queda definida por los problemas y los objetivos del estudio, ello según Arias (2006).

En la presente investigación, la población fue conformada por 197 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín con sede en Moyobamba según el censo 2022 DRESM, la misma

que estuvo contrastada con la planilla a octubre del 2023 y se constató que no hubo cambios al respecto.

### **Criterios de selección**

#### **Inclusión:**

Personal nombrado y personal con contrato bajo el régimen laboral DL. 276 y DL. 1057 CAS.

#### **Exclusión:**

Personal que labora como Locadores de Servicio, practicantes.

#### **Muestra.**

Es lo que representa a la población, con similares características usuales de la población como nos dice Condori-Ojeda (2020)

La muestra que se consideró para el presente estudio se conformó por 130 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín con sede en Moyobamba.

#### **Muestreo:**

Probabilístico.

#### **Unidad de análisis:**

Un trabajador de la Dirección Regional de Educación de San Martín con sede en Moyobamba.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica que se utilizó fue la Encuesta, este es un sistema de preguntas con el objetivo de obtener datos para la investigación, también es una eficaz herramienta auxiliar en la observación

científica. Esta técnica unifica la observación, también permite separar problemas que no sean de nuestro interés según Pardinás (1991).

### **Instrumento**

Para la primer variable "Gestión administrativa", el instrumento se consideró la fuente de Lopez (2022) utilizando el método de la Escala de Likert misma que se distribuye en 3 dimensiones que son la Gestión de recursos físicos, Gestión de recursos humanos y Gestión de recursos financieros con un total de 20 items. Los niveles de medición van de la siguiente manera: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De Acuerdo. Considerando los niveles de (Malo, Regular y Bueno), los valores de los intervalos se determinaron considerando los puntajes mínimo y máximo de la variable (20 – 40, 41 – 60 y 61 – 80).

Para la segunda variable "Liderazgo", el instrumento se consideró la fuente de Blake & Mouton (1996) utilizando el método de la Escala de Likert misma que se distribuye en 2 dimensiones que son Personas y Tareas con un total de 18 items. Los niveles de medición van de la siguiente manera: 0= Nunca, 1= A veces, 2= A veces, 3= A veces, 4= Siempre, 5= Siempre. Considerando los niveles de (Malo, Regular y Bueno), los valores de los intervalos se determinaron considerando los puntajes mínimo y máximo de la variable ( 0– 30, 31 – 60 y 61 – 90).

### **Validez**

Los instrumentos que se necesitaron para recopilar los datos fueron los cuestionarios, mismos que serán analizados y evaluados por cinco (05) expertos y/o metodólogos para dar valor a lo que se pretende aplicar, para agregar valor al cálculo de la validez de los instrumentos se utilizó V de Aiken mismo que se podrá evidenciar los valores que nos dé al finalizar la operación.

En cuanto a la validez de los instrumentos se tuvo en cuenta la opinión y puntaje de los 5 expertos y referente a ello en cuanto a la primera variable el validador número 1 dio 3,67 puntos en promedio, para la variable Liderazgo consideró un puntaje de 3,67 en promedio, asimismo se tiene al segundo validador para la primera variable el validador número 2 dio 3,77 puntos en promedio y para la variable Liderazgo consideró un puntaje de 3,80 en promedio, para el tercer validador consideró para la primera variable 3,83 puntos en promedio, para la variable Liderazgo consideró un puntaje de 3,67 en promedio, para el cuarto validador respecto a la variable gestión administrativa consideró un promedio de 3,80 puntos en promedio y para la segunda variable consideró 3,91 puntos en promedio y por último para el quinto experto se tuvo en consideración un puntaje de 3,88 puntos en promedio respecto a la primera variable y 3,87 puntos en promedio para la segunda variable.

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad de los resultados se tuvo que aplicar el coeficiente alfa de Cronbach ya que al ser una medida para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de escalas o elementos de prueba dentro de un cuestionario, se consideró la frecuencia 0,7 como valor de referencia para el alfa de Cronbach ya que de este nivel y superior se puede concluir que los ítems son lo suficiente consistentes para mostrar que la medida es confiable como nos dice Frost (2022), gracias a que es una herramienta valiosa y estándar para validar los instrumentos, se consideró en la presente investigación, mismo que nos ayudó a verificar la calidad de los instrumentos antes de ser aplicados y podamos recopilar los datos para poder analizarlos. Cuando se evaluó la confiabilidad del cuestionario acerca de la gestión administrativa, el valor alfa de Cronbach fue igual a 0.91 indicando que tiene “Alta Fiabilidad”. En cuando a la evaluación de la variable

Liderazgo, el valor de alfa de Cronbach fue igual a 0,90 indicando “Alta Fiabilidad”.

Los instrumentos que se aplicaron radican en dos cuestionarios, se sometió al juicio de cinco expertos. Respecto a la primera variable, el resultado obtenido en promedio fue de 3.79, representando el 94.75 % de correspondencia entre jueces. En relación a la segunda variable, se obtuvo un promedio de 3.78, representando el 94.6% de correspondencia entre jueces; lo que nos muestra que existe validez alta; alineándose a las condiciones metodológicas para que pueda ser aplicado.

### **3.5. Procedimientos**

Se presentó la solicitud de autorización a la Dirección de la Dirección Regional de Educación San Martín para el desarrollo de la investigación, para poder recopilar la información necesaria sobre las variables de estudio. Antes de iniciar con el proceso de recolección de datos fue necesario instruir a los colaboradores sobre diversos temas relacionados a los instrumentos, mencionado datos generales sobre el objetivo, el alcance, el propósito de la investigación entre otros aspectos para contar con una información de calidad y absolver dudas si es que hubiera por parte de los participantes. Los datos que se han recopilado fueron ordenados y digitados en una hoja del software Excel, luego de revisar y concluir que los datos ya son los correctos con ayuda del software SPSS v.27 se procedió a dar tratamiento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De acuerdo a los datos primarios obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos a la muestra, se empleará la correlación mediante los cálculos relativos a través del software estadístico SPSS versión 27. Al trabajar con una muestra superior a 50 se procedió a obtener el cálculo usando la prueba de normalidad de

Kolmogorov-Smirnov. Se enfatizó la utilización de Rho de Spearman para la verificación de las hipótesis para definir el rechazo o aceptación de la misma, así también el conocimiento de las relaciones existentes. (prueba de normalidad).

Para obtener datos completos y nos sea útil para evaluar las hipótesis de la presente investigación, se procedió a considerar la estadística descriptiva y estadística inferencial, mismos que proporcionan rigurosidad y fundamentos sólidos para analizar los resultados obtenidos.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se realizó con los principios éticos globales, inicialmente siendo conscientes de la **autonomía** de la investigación, se pretende plantear un nuevo enfoque en referencia a las investigaciones ya existentes, esto eventualmente conducirá a tener una comprensión más completa y rigurosa del tema; **justicia**, esto debido a las regulaciones y leyes existentes actualmente nos invita a seguir principios de justicia en las investigaciones propuestas; **beneficencia**, radica en el enfoque del bienestar y la protección de los individuos, garantizando que las acciones realizadas sean en beneficio de las personas y se eviten daños innecesarios; **no maleficencia**, esto nos invita a ser cuidadosos con los posibles daños que puedan surgir en el transcurso y por lo contrario se debe mitigar cualquier posible daño que pueda ocurrir y garantizar que la investigación sea realizada de forma segura y ética. El presente trabajo de investigación está estrictamente alineado a los principios éticos de carácter nacional e internacional, se tendrá el consentimiento informado de los colaboradores que participen en la investigación y aporten los datos necesarios para continuar con la misma, con ello se está garantizando la integridad y objetividad. Referente a los principios éticos de carácter nacional, la investigación está alineada a los códigos de ética de la Universidad César Vallejo, considerando

dentro del trabajo las citas y referencias bibliográficas que se vienen considerando hasta el momento, adicional a ello se debe mencionar que se sigue los lineamientos de las normas APA séptima edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

**Tabla 1**

*Nivel de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa*

Niveles	Dimensiones					
	Gestión de Recursos Físicos		Gestión de Recursos Humanos		Gestión de Recursos Financieros	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Malo</b>	02	1,5%	03	2,3%	05	3,8%
<b>Regular</b>	19	14,6%	15	11,5%	24	18,5%
<b>Bueno</b>	109	83,9%	112	86,2%	101	77,7%
<b>Total</b>	130	100%	130	100%	130	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

#### **Interpretación**

Se puede observar en la tabla 1, referente a los niveles de las de la variable gestión administrativa según sus dimensiones en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 en respuesta a la muestra estudiada de 130 colaboradores de la mencionada institución pública; en la dimensión Gestión de Recursos Físicos el nivel predominante es el “bueno” con un 83,9% (109) continuando con el nivel “regular” y “malo” con un 14,6% (19) y 1,5% (02) respectivamente. En la dimensión Gestión de RRHH, el nivel predominante es el “bueno” con un 86,2% (112) continua el nivel “regular” con un 11,5% (15) y por último el nivel “malo” con un 2,3% (03), por último, en la dimensión Gestión de Recursos Financieros el nivel predominante es el “bueno” contando con 77,7% (101) seguidamente viene el nivel “regular” con 18,5% (24) y posterior tenemos nivel “malo” con 3,8% (05).

#### 4.2. Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de la variable Liderazgo*

Niveles	Dimensiones			
	Personas		Tareas	
	N°	%	N°	%
<b>Malo</b>	00	0,0%	00	0,0%
<b>Regular</b>	06	4,6%	05	3,8%
<b>Bueno</b>	124	95,4%	125	96,2%
<b>Total</b>	130	100%	130	100%

**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

#### **Interpretación**

En la tabla 2 se puede observar, que referente a los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 en respuesta a la muestra estudiada de 130 colaboradores de la mencionada institución pública; en la dimensión Personas el nivel predominante es "bueno" con 95,4% (124) seguido por los niveles "regular" y "malo" con un 4,6% (06) y 0,0% (00) respectivamente. En cuando a la dimensión Tareas, el nivel predominante es el "bueno" con 96,2% (125) seguido del nivel "regular" con 3,8% (05) y por último el nivel "malo" con 0,0% (00)

#### 4.3. Relación entre las dimensiones de la variable Gestión Administrativa con la variable Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Físicos	,250	130	,000
Gestión de Recursos Humanos	,283	130	,000
Gestión de Recursos Financieros	,298	130	,000
Liderazgo	,227	130	,000

**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

De acuerdo con lo estudiado, se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (datos mayores a 50), lo que se logró encontrar es menor a la probabilidad de 0,05 ( $p < 0,05$ ); ello permite concluir que tanto las dimensiones de la variable Gestión administrativa y la variable liderazgo no es normal, por lo que se en este caso se aplicó la prueba de Rho de Spearman

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de Gestión Administrativa con Liderazgo*

			Gestió n de Recur sos Físico s	Gestión de Recurso s Humano s	Gestión de Recursos Financiero s	Liderazg o
Rho de Spe arma n	Gestión de Recursos Físicos	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral) N	1,000 . 130	,205* ,019 130	,602** ,000 130	,440** <,001 130
	Gestión de Recursos Humano s	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral) N	,205* ,019 130	1,000 . 130	,663** ,000 130	,584** <,001 130
	Gestión de Recursos Financier os	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral) N	,602** ,000 130	,663** ,000 130	1,000 . 130	,777** <,001 130
	Liderazg o	Coeficient e de correlació n	,440**	,584**	,777**	1,000

Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	.
N	130	130	130	130

**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

### Interpretación

Se observa que, entre Gestión de Recursos Físicos que es la dimensión de la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo presenta una relación positiva moderada ya que tiene un coeficiente de correlación de (0,440) de una muestra estudiada de 130 colaboradores siendo una relación media. Se observa además que, la relación entre la dimensión Gestión de Recursos Humanos de la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo es positiva moderada con un coeficiente de correlación de (0,584) de una muestra estudiada de 130 colaboradores siendo una relación moderada. También, la relación entre la dimensión Gestión de Recursos Financieros de la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo es positiva alta con un coeficiente de correlación de (0,777) lo que indica una correlación significativa, ello de una muestra estudiada de 130 colaboradores presentando una relación alta.

#### 4.4. Relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

La propuesta es el análisis de correlación para lograr determinar la relación entre las dos variables que se están investigando; se pretende determinar el uso del coeficiente de correlación lineal de Pearson o el coeficiente de Spearman; el mismo que se determinará gracias a los resultados obtenidos de la prueba de normalidad que se presenta.

#### Tabla 5

##### *Prueba de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,298	130	<,001
Liderazgo	,227	130	<,001

**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

Respecto al estudio, se hace uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (mayores a 50 datos), los resultados encontrados son menores a la probabilidad de 0,05 ( $p < 0,05$ ); con ello se determina que los datos no son normales, por lo que se aplica la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 6**

*Correlación entre las variables Gestión administrativa y Liderazgo*

			Gestión Administrativa	Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

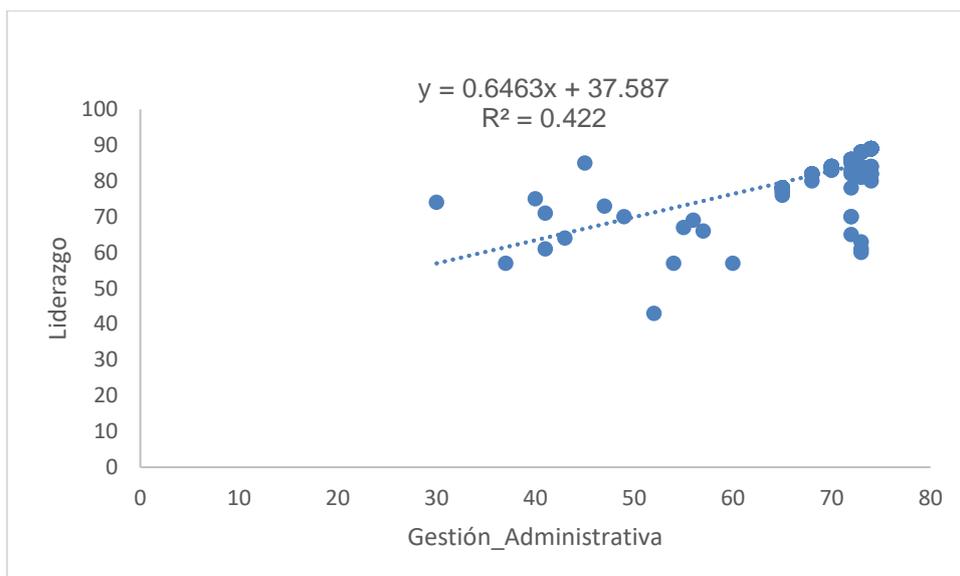
**Fuente:** Elaboración propia

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la DRESM, 2023

Se observa que, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se determinó que la relación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo alcanzó un coeficiente de correlación de 0,777 (una correlación alta y positiva) y un p valor igual a ,000 ( $p\text{-valor} < 0,01$ ); en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023.

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión entre las variables estudiadas.*



**Fuente:** Datos propios de la investigación.

El coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.422$ ) muestra que con 42.2 % el Liderazgo impacta en la Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023. El siguiente diagrama de dispersión (figura 1) presenta una conexión directa entre los factores que se han contemplado, en términos simples, todos los valores disminuyen o aumentan al mismo tiempo su valor de forma moderada.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados encontrados se sabe que en los niveles de la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 se observó en la dimensión Gestión de Recursos Físicos el nivel “bueno” con un 83,9%, en la dimensión Gestión de Recursos Humanos, el nivel “bueno” representa un 86,2%, por último, en la dimensión Gestión de Recursos Financieros el nivel predominante es el “bueno” con un 77,7% , se observa que a nivel institucional la Dirección Regional de Educación San Martín muestra una adecuada gestión en relación a las tres dimensiones presentadas, es decir las brechas que existen en la Dirección Regional de Educación de San Martín son mínimas ya que se evidencia una adecuada gestión de los diferentes recursos estudiados en este caso los recursos físicos, los recursos humanos y los recursos financieros siendo éste último con el porcentaje más alto y cercano a la perfección que es lo que busca la administración pública, frente a ello en contraposición a Cobo, & Sandoval (2017) que se encuentra una diferencia entre los hallazgos ya que concluye que la gestión administrativa de la Dirección Distrital presenta un 45%, ubicándose en un nivel medio, destacando como problemas principales a los del control presupuestario en la dirección distrital, destacando practicas erróneas que no se realiza la planificación de presupuesto, no se presta atención a los niveles de actividades, entre otros.

En cuanto a la variable liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 en la dimensión personas el nivel que predomina es el nivel “bueno” con un 95,4% En la dimensión Tareas, el nivel “bueno” con un 96,2%, se puede tomar en cuenta que dentro de la institución tanto las personas como las tareas están alineadas y enfocadas al cumplimiento de los objetivos que se proponen al inicio del año, las limitaciones que existen dentro de la institución son menores y considerando que ambas dimensiones casi llegan al 100 % se puede hablar de que la estamos en buen camino hacia la generación del valor público que es uno de los intereses de las gestiones que pasan por la mencionada entidad, ello teniendo en cuenta que educación y salud en nuestro país son 2 de los sectores más importantes debido a las brechas que existen entre las diferentes ciudades y regiones de nuestro país y más en la nuestra gracias a la diversidad de culturas,

las brechas son más definidas y siendo el liderazgo un punto de partida importante para el logro de los objetivos institucionales, frente a ello al contrastar con Pons et al (2022) nos dice que, los estilos de liderazgo predicen una variación significativa en el clima de innovación (32,2%). A pesar de las importantes correlaciones entre todas las dimensiones del liderazgo y el clima de innovación, la mayor capacidad de predicción proviene de la motivación inspiradora, seguida de la recompensa contingente y la consideración individualizada. El resto de estilos de liderazgo no agregan varianza explicada cuando se introduce en el modelo de regresión.

Finalmente en cuanto a la relación entre la Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 se determinó que la relación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Liderazgo demuestra la existencia de una relación significativa entre la Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, alcanzando un coeficiente de correlación de 0,777 ello implica que la administración de la entidad se está llevando por buen camino ya que a pesar de todas las limitaciones que se presentan a nivel institucional, de falta de personal, de retrasos en las transacciones y múltiples deficiencias, la gestión administrativa y el liderazgo están correlacionadas demostrando que es posible hablar de llegar a un nivel óptimo en cuanto a las actividades, en cuanto al logro de las metas y eventualmente se pueda convertir en una institución referente a nivel regional y nacional por las acciones que viene realizando, ello en correspondencia con Román et al (2018) que concluyó que la mujer influye en la toma de las decisiones respecto a la gestión pública y el liderazgo en una Institución Pública en Perú, de esta manera se puede concluir que la gestión pública y el liderazgo son factores influyentes en la toma de decisiones.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023; alcanzando un coeficiente de correlación de 0,777 indicativo de una correlación positiva alta y un p valor igual a ,000 (p-valor < 0,01).
  
- 6.2.** El nivel de gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 es bueno con un 83,9% en la dimensión Gestión de Recursos Físicos, bueno con un 86,2% en la dimensión Gestión de Recursos Humanos y bueno con un 77,7% en la dimensión Gestión de Recursos Financieros lo cual hace indicar que la gestión de recursos físicos, humanos y financieros son los adecuados.
  
- 6.3.** El nivel de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 es bueno con un 95,4% en la dimensión personas y bueno con un 96,2% en la dimensión Tareas, lo cual indica que las personas y las tareas son igual de importantes y que se está haciendo gestionando de manera adecuada dentro de la institución.
  
- 6.4.** La relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 es positiva destacando la gestión de recursos financieros presentando una relación positiva alta con un coeficiente de correlación del 77,7% el cual hace indicar que el manejo de las finanzas en la entidad regional son las adecuadas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A la Dirección Regional de Educación San Martín, considerar la implementación de actividades de interrelación entre las áreas y con ello mejorar los canales de comunicación para reducir las brechas de efectividad que existen dentro de la entidad ya que, si bien el liderazgo proyecta datos similares con diferencias menores, es la gestión administrativa quien si presenta resultados diferentes en cuanto a las dimensiones.
- 7.2.** A los colaboradores del área de planificación y presupuesto, identificar de manera estratégica las áreas más vulnerables que necesiten apoyo adicional para asignar recursos necesarios que les permitan realizar su trabajo con mayor eficiencia,
- 7.3.** A los colaboradores de las áreas de patrimonio, fortalecer sus capacidades de administración y control a través de mejora en la tecnología que facilite el seguimiento, control y actualización de los activos, al mismo tiempo captación constante para garantizar el manejo adecuado de los procedimientos, normativas y herramientas de gestión.
- 7.4.** Al personal que labora en el área de bienestar social de la Dirección Regional de Educación San Martín, planificar y fomentar actividades y talleres institucionales para comprometer al personal recurrente y nuevo para con ello lograr que se mantengan los niveles de liderazgo en la entidad.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2006). *Tipos, alcance y diseños de investigación*.
- Ashforth, B. E. (1994). *Pequeña tiranía en las organizaciones*. Relaciones humanas.
- Bennett, T. (2000). *Consecuencias de la supervisión abusiva*. Ohio: Academia de Gestión.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
- Blake, R., & Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
- Botero, L. (2019). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 271-276.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Carrillo, A. (21 de Diciembre de 2018). *Psicología y mente*. (U. d. Carabobo, Editor) Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/malla-gerencial>
- Chafloque, R., Espinoza, J., & Salazar, B. (s.f.). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Cobo, E., Andrade, M., & Sandoval, M. R. (2017). *Análisis de la gestión administrativa en el control presupuestario del sistema educativo de Ecuador: el caso de estudio de la dirección distrital 13D08*. Pichincha.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Córdova, J., & Arévalo, L. (2017). *Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora tulipan s.a.c, ciudad de tarapoto, año 2017*. Tarapoto.
- Córdova, J., García, N., Puicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 2. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865020/28071865020.pdf>
- Duque, O. (2018). *Procesos Administrativos*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Duque, O. Y. (2018). *Procesos Administrativos*. Bogotá: Red ILUMNO.
- Frost, J. (2022). *Cronbach's Alpha: Definition, Calculations & Example*. <https://statisticsbyjim.com/basics/cronbachs-alpha/>
- García, R. (Junio de 2018). Satisfacción Laboral caso Perú. *Info Capital Humano*, págs. 05-06.
- Hellriegel, D., & Jackson, S. (2000). *Administración*. Editorial Thomson.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial Alfa.
- McKee, R., & Carlson, B. (1999). *The Power to Change*. Texas: Grid International Inc.

- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. RAPD.
- Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá: Siglo XXI.
- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069613016/29069613016.pdf>
- Peves, L. (2021). *“Liderazgo y gestión de la innovación en la dirección general”*. Callao.
- Pons, F., & Ramos, J. (2012). Influence of Leadership Styles and Human Resources Management Practices on Innovation Climate in Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 81-98.
- Ramos-Galarza, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. CienciAmerica.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Robbins, s., & coulter, M. (2018). *Administración 13 edición*.
- Rojas, G. (2015). *“Gestión Directiva y su influencia en el Desempeño”*. Punchana.
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., & Ludeña, G. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/29058776013.pdf>
- Ruiz, V. (2022). - Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial ugel 01. *Revista gobernanza*.
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 3-4.

Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (Setiembre de 2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 331-342.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>

Soto, A. (2017). *El liderazgo transformacional en la gestión administrativa de las Instituciones Educativas de la Red 09-10-11-UGEL 03 – Lima – 2017*. Lima.

World, E. (2018). Reunión Anual del Foro Económico Mundial.

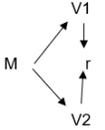
## ANEXOS

### Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>	Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función del resultado que se espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos. Chiavenato (2006)	Se midió mediante sus dimensiones en una escala Likert	Gestión de recursos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente-infraestructura</li> <li>- Equipos y materiales</li> </ul>	Ordinal
			Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Contratación de personal</li> </ul>	
			Gestión de recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios</li> <li>- Recursos ordinarios</li> </ul>	
<b>Liderazgo</b>	El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato (2001)	Se midió mediante sus dimensiones en una escala Likert	Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación o interés por las personas</li> <li>- Interés centrado en relaciones con otros</li> </ul>	Ordinal
			Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a las actividades</li> <li>- Define metas y explica actividades</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p><b>problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023? ¿Cuál es el nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Conocer el nivel de las dimensiones de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 Identificar el nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023 Analizar la relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi.</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de las dimensiones de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es bueno. H2: El nivel de dimensiones de liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es alto. H3: La relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023, es significativa</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>										
<p>Diseño No experimental</p>  <p><b>M</b> = Muestra <b>Ox</b> = Gestión administrativa <b>Oy</b> = Liderazgo <b>r</b> = Relación</p>	<p><b>Población:</b> Estuvo conformada por 194 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín con sede en Moyobamba.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estuvo conformada por 130 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín con sede en Moyobamba.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión administrativa</td> <td>Gestión de recursos físicos</td> </tr> <tr> <td>Gestión de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Gestión de recursos financieros</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Liderazgo</td> <td>Personas</td> </tr> <tr> <td>Tareas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Gestión de recursos físicos	Gestión de recursos humanos	Gestión de recursos financieros	Liderazgo	Personas	Tareas
Variables	Dimensiones											
Gestión administrativa	Gestión de recursos físicos											
	Gestión de recursos humanos											
	Gestión de recursos financieros											
Liderazgo	Personas											
	Tareas											

## Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión administrativa

### Presentación:

Estimado colaborador, con la presente encuesta se pretende recopilar información referente a la GESTIÓN ADMINISTRATIVA en la Dirección Regional de Educación. Por ello solicito a usted responder con sinceridad, y en forma personal a las preguntas del cuestionario recordando que no hay respuesta mala.

### Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de ítems acerca de su trabajo y su percepción acerca de ello. Le pido su colaboración respondiendo a ellos tal y como Ud. Lo siente. Para obtener resultados confiables trate de contestar lo más honesto que sea posible. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es de entender un panorama real de lo que sucede en la DRESM actualmente en cuanto a la gestión administrativa con la finalidad de fomentar la mejora continua y obtener excelentes resultados en sus objetivos y metas.

Escala de conversión			
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación			
		1	2	3	4
<b>Dimensión: Gestión de recursos físicos</b>					
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM.				
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM.				
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.				
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.				
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.				
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.				
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años				
08	Las oficinas están debidamente equipadas				
<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos</b>					
09	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.				
10	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.				
11	Se reconoce al personal sin distinción alguna.				
12	Se capacita al personal de manera constante.				
13	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.				
14	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.				
15	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo				
<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros</b>					
16	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.				
17	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.				
18	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.				
19	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.				
20	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.				

**Instrumentos de recolección de datos**  
Cuestionario: Liderazgo

**Presentación:**

Estimado colaborador, con la presente encuesta se pretende recopilar información referente al LIDERAZGO en la Dirección Regional de Educación. Por ello solicito a usted responder con sinceridad, y en forma personal a las preguntas del cuestionario recordando que no hay respuesta mala.

**Instrucciones:**

A continuación, encontrará una lista de items acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted.

Para obtener resultados confiables trate de contestar lo más honesto que sea posible. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es de entender un panorama real de lo que sucede en la DRESM actualmente en cuanto al liderazgo con la finalidad de mejorar las prácticas de los líderes mediante la mejora continua y excelentes resultados en sus objetivos y metas.

<b>Escala de conversión</b>					
Nunca	A veces			Siempre	
0	1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación					
		0	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Personas</b>							
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.						
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.						
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.						
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.						
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.						
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.						
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.						
08	Respeto los límites de los demás.						
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.						
<b>Dimensión: Tareas</b>							
10	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.						
11	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.						
12	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.						
13	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.						
14	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.						
15	Yo administro mi tiempo con efectividad.						
16	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.						
17	Me gusta analizar problemas.						
18	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.						

## Consentimiento informado



### Consentimiento informado (\*)

Título de la investigación: Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023

Investigador: Jhan Paol Ríos Culqui

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Dirección Regional de Educación de San Martín.

El impacto que va generar entre los colaboradores de la institución y los directivos es importante ya que mostrará un panorama actual y puntual de la realidad que atraviesa hoy en día la entidad y a partir de ello tomar decisiones para el beneficio de ambos.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la oficina propia de cada colaborador de la Dirección Regional de Educación de San Martín. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Ríos Culqui Jhan Paol email: [jriosculqui@gmail.com](mailto:jriosculqui@gmail.com) y docente asesor Dr. Sánchez Dávila Keller

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jaissy Elvith Ríos Culqui  
Fecha y hora: 10 NOVEMBER 2023, 10:30 a.m.  
Firma: 

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

\*Obligatorio a partir de 18 años

## Validación de los instrumentos de investigación

### Variable 01: Gestión administrativa



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
Gestión administrativa

Nº	Dimensión: Gestión de recursos físicos / 08 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM			X				X				X		
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM			X				X				X		
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.			X				X				X		
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.			X				X				X		
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.			X				X				X		
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.			X				X				X		
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años			X				X				X		
08	Las oficinas están debidamente equipadas			X				X				X		
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos / 07 ítems</b>													
01	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.			X				X				X		
02	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.			X				X				X		
03	Se reconoce al personal sin distinción alguna.			X				X				X		
04	Se capacita al personal de manera constante.			X				X				X		
05	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.			X				X				X		
06	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.			X				X				X		
07	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo			X				X				X		
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros / 05 ítems</b>													
01	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.			X				X				X		
02	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.			X				X				X		
03	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.			X				X				X		
04	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.			X				X				X		
05	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. ...SAAVEDRA SANDOVAL, RENÁN..... DNI:.....00974279

Especialidad del validador (a):..... LICENCIADO EN EDUCACIÓN (DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) .....

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 10 de noviembre de 2023



-----  
DR. RENÁN SAAVEDRA SANDOVAL

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Gestión administrativa

N°	Dimensión: Gestión de recursos físicos / 08 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM				X				X			X		
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM				X				X			X		
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.				X				X				X	
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.				X			X					X	
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.				X				X				X	
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.			X					X				X	
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años			X					X				X	
08	Las oficinas están debidamente equipadas				X				X			X		
N°	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos / 07 ítems</b>													
01	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.				X				X			X		
02	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.				X				X				X	
03	Se reconoce al personal sin distinción alguna.			X					X				X	
04	Se capacita al personal de manera constante.				X				X			X		
05	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.				X			X					X	
06	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.			X					X				X	
07	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo				X				X				X	
N°	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros / 05 ítems</b>													
01	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.				X				X			X		
02	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.				X				X				X	
03	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.			X					X				X	
04	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.				X				X				X	
05	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.				X				X			X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación**

**Opinión de aplicabilidad:**  Aplicable [ x ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Lindsay Montilla Pérez

**DNI:** 45210280

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023



---

Dra. Lindsay Montilla Pérez  
DOCENTE UNIVERSITARIO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Gestión administrativa**

Nº	Dimensión: Gestión de recursos físicos / 08 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM				X				X					X
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM				X			X						X
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.				X			X						X
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.				x			X			X			
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.			X				X						X
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.				X			X						X
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años			x				X						X
08	Las oficinas están debidamente equipadas				X			X						X
Nº	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos / 07 ítems</b>													
01	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.				X			X				X		
02	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.				X			X						X
03	Se reconoce al personal sin distinción alguna.			x				X						X
04	Se capacita al personal de manera constante.				X			X						X
05	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.				x			X						X
06	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.				X			X						x
07	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo				x			X						X
Nº	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros / 05 ítems</b>													
01	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.				X			X						X
02	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.			X				X						X
03	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.			X				X						X
04	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.				X			X			X			
05	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.				X			X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. ...JULCA CHUQUISTA, EVELYN..... DNI:.....42514619

Especialidad del validador (a):..... PSICÓLOGA (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) .....

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 25 de noviembre de 2023

  
-----  
*Mg. Evelyn Julca Chuquista*  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 12598

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
Gestión administrativa

Nº	Dimensión: Gestión de recursos físicos / 08 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM				X				X					X
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM			X					X			x		
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.				X				X					X
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.				X				X					X
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.				X				X					X
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.			X					X					X
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años				X				X					X
08	Las oficinas están debidamente equipadas				X				X					X
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos / 07 ítems</b>													
01	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.			X					X					X
02	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.				X				X					X
03	Se reconoce al personal sin distinción alguna.				X				X			X		
04	Se capacita al personal de manera constante.				X				X					X
05	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.				X				X					X
06	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.				X				X			X		
07	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo				X				X					X
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros / 05 ítems</b>													
01	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.				X				X					X
02	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.				X				X					X
03	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.				X				x					X
04	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.				x				X					X
05	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **SABOYA FASABI, LETTY DEL PILAR**

DNI: **45894899**

Especialidad del validador (a):..... **CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD)** .....

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 25 de noviembre de 2023



-----  
**Mgr. Letty Del Pilar Saboya Fasabi**

-----  
*Mgr. Letty Del Pilar Saboya Fasabi*  
Contador Público Colegiado  
Mat. 002 - 7008

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Gestión administrativa

Nº	Dimensión: Gestión de recursos físicos / 08 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se coordina entre oficinas para mejorar la infraestructura de la DRESM				X								X	
02	Se utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la infraestructura de la DRESM				X				X			X		
03	Se prioriza la mejora de las oficinas críticas de la DRESM.				X				X				X	
04	Cuentan con un adecuado acceso a internet en las oficinas de la DRESM.				X				X				X	
05	Los medios audiovisuales de los ambientes que lo requieren son las adecuadas.			X					X				X	
06	El espacio destinado a las reuniones del personal es el adecuado.				X				X				X	
07	Estoy de acuerdo con las mejoras en infraestructura en la DRESM en los últimos 2 años				X				X				X	
08	Las oficinas están debidamente equipadas				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Humanos / 07 ítems</b>													
01	En la DRESM se promueve el respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y el trabajo en equipo.				X				X				X	
02	Existe un buen clima institucional que fomente el compañerismo.				X				X				X	
03	Se reconoce al personal sin distinción alguna.				X				X				X	
04	Se capacita al personal de manera constante.				X				X				X	
05	El número de personas que laboran en la institución es acorde a la carga laboral.				X				X				X	
06	Los procesos de contratación se realizan de manera transparente.			X					X				X	
07	Su jefe inmediato es un líder activo que influye en el personal que tiene a su cargo				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Gestión de Recursos Financieros / 05 ítems</b>													
01	Se administra eficientemente los recursos financieros de la institución.				X				X			x		
02	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas.				X				X				X	
03	Se optimiza el uso de recursos para minimizar costos.				X				X				X	
04	Se prioriza el uso de recursos financieros para las áreas críticas de la institución.				X			X					X	
05	Se garantiza la calidad del gasto público en la institución.			x					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. EVELIN HEYDI CRUZ MELENDEZ

DNI: 42226900

Especialidad del validador (a):..... CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) .....

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 25 de noviembre de 2023



MG. EVELIN HEYDI CRUZ MELENDEZ

Mg. Evelyn Heydi Cruz Melendez  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
CCPSM Mat. 19 - 949

## Variable 02: Liderazgo



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Liderazgo

Nº	Dimensión: Personas / 09 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.				X				X			X		
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.				X				X			X		
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.				X				X			X		
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.				X				X			X		
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.				X				X			X		
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.				X				X			X		
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.				X				X			X		
08	Respeto los límites de los demás.				X				X			X		
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.				X				X			X		
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Tareas / 09 ítems</b>													
01	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.				X				X			X		
02	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.				X				X			X		
03	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.				X				X			X		
04	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.				X				X			X		
05	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.				X				X			X		
06	Yo administro mi tiempo con efectividad.				X				X			X		
07	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.				X				X			X		
08	Me gusta analizar problemas.				X				X			X		
09	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.				X				X			X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. SAAVEDRA SANDOVAL, RENÁN..... DNI:....00974279.....

**Especialidad del validador (a):..... LICENCIADO EN EDUCACIÓN (DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) ...**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 10 de noviembre de 2023



---

**DR. RENÁN SAAVEDRA SANDOVAL**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Liderazgo

N°	Dimensión: Personas / 09 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.				X			X					X		
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.				X			X					X		
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.				X			X					X		
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.				X			X					X		
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.				X			X					X		
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.			X				X					X		
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.				X			X				X			
08	Respeto los límites de los demás.			X				X					X		
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.			X				X					X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión: Tareas / 09 ítems</b>														
01	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.				X				X					X	
02	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.				X				X					X	
03	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.				X			X						X	
04	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.				X			X				X			
05	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.				X			X						X	
06	Yo administro mi tiempo con efectividad.				X			X						X	
07	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.				X			X						X	
08	Me gusta analizar problemas.				X			X						X	
09	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.				X			X						X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Lindsay Montilla Pérez

**DNI:** 45210280

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023



---

Dra. Lindsay Montilla Pérez  
DOCENTE UNIVERSITARIO

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Liderazgo

Nº	Dimensión: Personas / 09 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.			X					X				X	
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.			X					X				X	
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.			X					X				X	
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.			X					X				X	
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.			X					X				X	
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.			X					X				X	
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.			X					X				X	
08	Respeto los límites de los demás.			X					X				X	
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.			X					X				x	
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Tareas / 09 ítems</b>													
01	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.			X					X				X	
02	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.			X					X				X	
03	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.			X					X				X	
04	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.			X					X				X	
05	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.			X					X				X	
06	Yo administro mi tiempo con efectividad.			X					X				X	
07	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.			X					X				X	
08	Me gusta analizar problemas.			X					X				X	
09	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.			X					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. JULCA CHUQUISTA, EVELYN..... DNI:...42514619.....

Especialidad del validador (a):..... PSICÓLOGA (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) ...

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 25 de noviembre de 2023

  
-----  
*Mg. Evelyn Julca Chuquiستا*  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 12596

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Liderazgo

N°	Dimensión: Personas / 09 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.				X				X				X	
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.				X				X				X	
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.				X				X			X		
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.				X				X				X	
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.				X				X				X	
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.				X				X				X	
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.				X				X				X	
08	Respeto los límites de los demás.			X					X				X	
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>Dimensión: Tareas / 09 ítems</b>													
01	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.				X				X				X	
02	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.				X				X				X	
03	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.			X					X				X	
04	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.				X				X				X	
05	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.				X				X			X		
06	Yo administro mi tiempo con efectividad.				X				X				X	
07	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.				X				X				X	
08	Me gusta analizar problemas.			X					X				X	
09	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** SABOYA FASABI, LETTY DEL PILAR.....           **DNI:....45894899**

**Especialidad del validador (a): CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) .....**

**Tarapoto 25 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Mgtr. Letty Del Pilar Saboya Fasabi**  
.....  
*Mgtr. Letty Del Pilar Saboya Fasabi*  
Contador Público Colegiado  
Mat. 002 - 7008

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Liderazgo

N°	Dimensión: Personas / 09 ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.				X			X					X	
02	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.				X			X					X	
03	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.				X			X					X	
04	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.				X			x					X	
05	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.				X				X				X	
06	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.				X				X				X	
07	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.				X				X				X	
08	Respeto los límites de los demás.				X				X				X	
09	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>Dimensión: Tareas / 09 ítems</b>													
01	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.				X				X				X	
02	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.				X				X				X	
03	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.				X				X				X	
04	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.				X				X				X	
05	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.				X				X				X	
06	Yo administro mi tiempo con efectividad.				X			X					X	
07	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.				X			X					X	
08	Me gusta analizar problemas.				X			x					X	
09	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** EVELIN HEYDI CRUZ MELENDEZ..... **DNI:...** 42226900

**Especialidad del validador (a): CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO (MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD) .....**

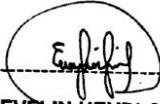
**Tarapoto 25 de noviembre de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**MG. EVELIN HEYDI CRUZ MELENDEZ**  
-----  
Mg. Evelin Heydi Cruz Melendez  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
CCPSM Mat. 19 - 949

## Índice de la V de Ayken

### Variable 1: Gestión administrativa

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
<b>D1</b>	<b>P1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
	<b>P2</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
	<b>P3</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P4</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
	<b>P5</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
	<b>P6</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P7</b>	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P8</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>D2</b>	<b>P9</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
	<b>P10</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P11</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	<b>P12</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
	<b>P13</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P14</b>	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	<b>P15</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
<b>D3</b>	<b>P16</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
	<b>P17</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	<b>P18</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
	<b>P19</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
	<b>P20</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4

<b>V de Ayken</b>	<b>0.93</b>
-------------------	-------------

**Variable 02: Liderazgo**

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
	P2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
	P6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	P8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D2	P10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
	P13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	P14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
	P15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
	P18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4

**V de Ayken**      **0.93**

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión administrativa

#### Confiabilidad de variable

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos	0	,0
Total	15	100,0

#### Confiabilidad del número de preguntas

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.91	20

#### Confiabilidad de variable

### Análisis de confiabilidad de la variable: Liderazgo

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos	0	,0
Total	15	100,0

#### Confiabilidad

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,90	18

## Base de datos estadísticos muestra piloto

### V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Gestión de recursos físicos									Gestión de recursos humanos							Gestión de recursos financieros						TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ST	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	ST	P16	P17	P18	P19	P20		ST
1	3	2	3	3	2	3	2	2	20	3	2	3	3	3	3	1	18	2	3	3	4	2	14	52
2	2	2	1	2	2	1	2	1	13	2	3	3	2	2	3	3	18	2	2	2	2	2	10	41
3	3	2	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	2	11	45
4	2	3	2	3	3	3	3	3	22	4	2	3	1	3	4	3	20	4	4	3	2	1	14	56
5	2	2	2	2	3	2	3	2	18	3	2	2	2	3	3	4	19	2	3	3	2	2	12	49
6	2	2	2	2	3	3	1	2	17	3	2	1	1	3	1	3	14	2	1	1	1	1	6	37
7	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	3	2	3	14	54
8	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	1	8	40
9	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	3	2	3	16	2	2	2	2	2	10	43
10	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	1	1	12	3	2	3	2	2	12	41
11	2	2	2	3	3	2	3	2	19	2	3	2	3	2	2	3	17	2	3	2	2	2	11	47
12	3	3	3	2	2	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	4	21	3	3	3	2	3	14	55
13	3	2	2	3	3	2	3	2	20	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	15	57
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	60
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	12	2	2	2	2	2	10	30
16	4	4	3	4	4	3	3	4	29	1	4	3	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	19	70
17	4	4	2	3	4	4	4	4	29	4	4	2	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	74
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	3	2	16	73
19	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	4	2	17	74
20	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	3	2	4	16	70
21	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	4	3	4	26	4	3	4	4	3	18	73
22	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	4	4	19	74
23	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	4	26	3	4	3	4	4	18	74
24	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	4	4	19	73
25	3	4	3	4	3	2	3	4	26	4	3	4	4	3	4	4	26	3	4	4	3	4	18	70
26	3	4	3	4	4	3	4	2	27	4	3	4	3	4	3	4	25	2	3	3	2	3	13	65
27	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	4	3	4	18	74
28	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	3	4	4	19	73
29	3	4	3	3	2	4	4	3	26	2	4	4	3	2	3	4	22	4	3	3	3	4	17	65
30	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	3	4	4	18	73
31	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	3	4	4	18	74
32	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	4	3	4	18	73
33	3	4	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	25	4	4	3	4	4	19	73
34	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	17	73

35	3	3	2	3	3	3	2	4	23	4	3	4	3	3	4	4	25	4	3	3	3	4	17	65
36	4	2	3	3	3	2	3	4	24	4	3	3	4	3	4	4	25	2	4	3	4	3	16	65
37	1	4	3	4	3	4	4	3	26	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	73
38	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	4	26	4	3	4	3	4	18	74
39	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	3	4	4	18	74
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	1	2	22	3	4	4	4	4	19	73
41	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	3	17	73
42	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	72
43	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	4	3	4	18	73
44	3	4	4	3	4	2	4	4	28	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	19	73
45	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	3	4	4	26	4	3	4	3	4	18	74
46	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	3	3	3	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	74
47	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	3	4	3	17	74
48	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	4	3	4	18	73
49	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	4	19	74
50	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	3	3	3	4	25	4	3	3	3	4	17	72
51	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	2	26	4	3	4	2	3	16	72
52	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	4	3	4	18	74
53	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	2	4	3	4	4	3	24	4	4	4	3	4	19	73
54	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3	4	4	4	3	3	4	25	4	3	4	4	4	19	74
55	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	3	4	3	4	2	4	24	4	3	4	4	4	19	72
56	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	3	4	4	3	4	25	3	4	3	4	4	18	73
57	3	4	3	2	4	3	3	3	25	4	3	3	3	3	4	4	24	4	4	3	4	4	19	68
58	4	4	4	2	3	3	4	4	28	4	3	4	4	2	4	3	24	4	3	4	3	4	18	70
59	4	4	4	3	4	4	2	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27	4	3	3	4	4	18	74
60	3	4	3	4	3	4	4	3	28	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	3	4	3	17	70
61	4	2	4	4	3	4	4	4	29	4	3	4	4	2	4	4	25	4	3	4	3	4	18	72
62	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	3	4	4	3	4	26	4	3	4	4	3	18	73
63	4	4	3	4	2	4	4	4	29	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	3	3	3	17	72
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	4	25	3	4	3	4	3	17	74
65	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	3	4	3	4	4	4	25	4	3	3	4	4	18	72
66	3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	3	4	4	3	25	4	4	3	4	4	19	73
67	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	4	4	3	26	3	4	3	4	4	18	73
68	4	4	3	4	2	4	3	4	28	4	3	2	3	4	3	4	23	4	2	3	4	4	17	68
69	3	4	4	3	3	2	4	4	27	4	4	3	4	2	4	4	25	4	3	4	3	4	18	70
70	3	3	4	3	4	2	4	4	27	4	3	3	3	4	4	4	25	4	3	2	3	4	16	68
71	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	4	4	2	3	4	24	4	3	4	4	3	18	72
72	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	74
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15	72
74	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	74
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	3	3	3	22	2	4	4	4	4	18	72

76	4	3	2	3	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	15	70
77	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	3	3	4	4	4	25	3	3	4	4	4	18	72
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	2	4	3	16	74
79	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	3	4	2	4	25	4	2	4	3	3	16	72
80	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	3	4	3	4	3	25	4	2	3	3	3	15	70
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	70
82	3	2	3	4	4	2	3	4	25	2	3	4	4	4	4	4	25	4	4	4	2	4	18	68
83	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	4	1	4	4	2	4	23	4	4	3	4	3	18	70
84	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3	4	3	3	3	4	4	24	4	3	3	2	3	15	68
85	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	73
86	4	4	3	4	3	4	2	4	28	4	4	4	3	2	4	4	25	4	3	3	3	4	17	70
87	4	4	3	3	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	4	3	4	4	19	73
88	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	3	4	18	74
89	3	3	2	4	4	3	3	3	25	4	4	2	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	20	70
90	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3	4	3	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	20	73
91	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	70
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	18	74
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	4	25	3	4	3	4	3	17	74
94	4	2	4	2	4	4	2	4	26	4	4	4	2	4	4	2	24	4	4	4	4	4	20	70
95	4	4	2	4	2	4	3	4	27	4	2	4	2	4	4	3	23	2	4	3	4	2	15	65
96	4	2	3	3	3	3	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	73
97	2	4	3	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	4	4	4	19	73
98	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	4	18	70
99	2	3	4	3	4	4	4	4	28	4	3	2	3	4	4	4	24	4	3	4	2	3	16	68
100	4	4	3	4	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	74
101	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	3	3	2	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	74
102	4	4	3	2	4	3	4	4	28	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	74
103	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	3	3	25	4	4	3	4	3	18	74
104	4	3	2	3	4	4	4	4	28	3	4	3	4	2	4	4	24	3	3	2	2	3	13	65
105	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	2	3	2	14	74
106	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	15	74
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	4	4	4	20	74
108	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	65
109	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	15	72
110	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	4	3	4	4	2	4	24	4	4	4	4	4	20	65
111	2	4	2	4	2	4	2	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	72
112	4	4	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	68
113	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	74
114	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	65
115	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	3	4	4	4	3	3	25	4	3	3	4	4	18	73
116	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	4	3	17	72

117	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	4	4	20	73
118	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	14	65
119	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	4	3	4	3	4	4	25	4	4	3	4	4	19	73
120	3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	4	4	19	74
121	3	3	4	4	3	4	4	3	28	4	3	4	3	4	4	3	25	3	4	4	4	4	19	72
122	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	4	4	4	19	74
123	4	3	3	4	4	2	4	4	28	3	4	4	4	3	4	2	24	4	4	4	4	4	20	72
124	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	3	4	4	18	74
125	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	4	4	4	19	73
126	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	3	3	4	18	73
127	3	3	2	3	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	74
128	3	4	3	4	4	3	4	4	29	4	4	3	3	4	4	4	26	3	4	4	3	3	17	72
129	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	14	65
130	4	4	4	4	4	3	3	2	28	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	74



36	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	78
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	88
38	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	84
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	89
40	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	63
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	88
42	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	86
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	88
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	88
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	89
46	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42	82
47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	84
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	88
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	89
50	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	86
51	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	86
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	89
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	88
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	89
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42	86
56	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	88
57	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	82
58	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	84
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	89
60	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42	84
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	70
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	4	3	5	5	33	60
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	2	5	3	4	38	82
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	89
65	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	86
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	88
67	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	88
68	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	82
69	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	84
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	82
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41	85
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	89
73	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	86
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	89
75	3	5	3	4	3	5	3	5	3	34	4	3	4	3	4	3	4	2	4	31	65
76	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	83





## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y EL DESARROLLO"

Moyobamba, 30 de noviembre de 2023.

**OFICIO N° 271 -2023-GRSM-DRE/D.**

**SEÑOR:**

**Dra. Rosa Mabel Contreras Julian**  
JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

**ASUNTO :** AUTORIZO REALIZAR INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a usted, saludándole cordialmente a nombre de la Dirección Regional de Educación San Martín. En relación al documento de referencia, autorizo proporcionar todas las facilidades necesarias para llevar a cabo el informe de investigación titulado "Gestión administrativa y liderazgo en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2023".

Es propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

PR/DRESM  
HRCG/SEC.DRE



Firmado digitalmente por:  
GARCIA CASTILLO Enlma  
FAU 20531375808 hard  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL  
DOCUMENTO  
CARGO: DIRECTOR REGIONAL DE  
EDUCACIÓN (E)  
Fecha: 01/12/2023 09:31:40-0500



Documento No: 019-2023799685. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.  
<https://verificarfirma.regionosanmartin.gob.pe/?codigo=e59dfe04cf17a94b5e9cb57bc3ec22ca08267>

## Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20404224809
Dirección Regional de Educación de San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal: Director Regional de Educación	
Nombres y Apellidos Mgr. Pedro Rengifo Huamán	DNI: 00813741

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ x ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión Administrativa y Liderazgo en la Dirección Regional de Educación de San Martín"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Ríos Culqui Jhan Paol	DNI: 71717555

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 28 de noviembre del 2023



Gobierno Regional de San Martín  
Dirección Regional de Educación

*Mg. Pedro Rengifo Huamán*  
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN

Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.