



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en las
instituciones educativas secundarias del distrito de Putina, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Chura Alejo, Wilfredo (orcid.org/0000-0002-9580-7725)

ASESORES:

Dr. Haro Carranza, Julio Enrique (orcid.org/0000-0002-7058-4713)

Dr. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre, quien me acompañó en mis logros y se preocupaba de mis errores. Gracias por darme tu corazón y bondad.

AGRADECIMIENTO

A los maestros del posgrado por haber compartido sus enseñanzas y ayudar a corregir nuestros errores; a mis compañeros de la maestría muy reconocido por su amistad y compañerismo.

El autor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina 2023", cuyo autor es CHURA ALEJO WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE DNI: 09082279 ORCID: 0000-0002-7058-4713	Firmado electrónicamente por: JHAROCA10 el 12- 01-2024 12:37:27

Código documento Trilce: TRI - 0706267



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHURA ALEJO WILFREDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina 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
CHURA ALEJO WILFREDO DNI: 01305806 ORCID: 0000-002-9580-7725	Firmado electrónicamente por: CCHURAAL el 12-01- 2024 11:39:28

Código documento Trilce: INV - 1432085

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio	17
Tabla 2	Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables estilo gerenciales de los directivos y el desempeño docente	22
Tabla 3	Correlación estilo gerenciales de los directivos con desempeño docente	22
Tabla 4	Niveles alcanzados en los estilos gerenciales con sus dimensiones, por los directores y docentes	23
Tabla 5	Niveles alcanzados en el desempeño docente con sus dimensiones, por los directores y docentes	25
Tabla 6	Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de la variable estilo gerenciales de los directivos y la dimensión liderazgo gerencial	27
Tabla 7	Correlación estilo gerenciales de los directivos con liderazgo gerencial	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de representación en los componentes de los estilos gerenciales de los directivos.....	24
Figura 2 Niveles de representación en los componentes del desempeño docente	26

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina - 2023. Para ello, se trabajó con la metodología cuantitativa de tipo correlacional básico y diseño no experimental – de corte transversal, la población era de 147 directores y docentes, su muestra es 136. Para recopilar la información se administraron un cuestionario para los estilos gerenciales de los directivos y de mismo modo para el desempeño docente. Para analizar los resultados se utilizaron tablas y gráficos, prueba de correlación de Pearson. En cuanto a los resultados encontrados, se concluye que existe una relación significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente, tal como lo muestra una correlación muy alta ($r= 1,000$) entre ambas variables. Asimismo, se llega a la conclusión que el liderazgo gerencial en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina mejora a los estilos gerenciales y desempeño docente en la misma magnitud.

Palabras clave: Desempeño docentes, directivos, estilos gerenciales, gestión, liderazgo

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the management styles of directors and teaching performance in secondary educational institutions in the Putina district - 2023. To do this, we worked with the quantitative methodology of basic correlational type and design non-experimental – cross-sectional, the population was 147 directors and teachers, their sample is 136. To collect the information, a questionnaire was administered for the management styles of the directors and likewise for teaching performance. To analyze the results, tables and graphs, Pearson's correlation test, were used. Regarding the results found, it is concluded that there is a significant relationship between the management styles of directors and teaching performance, as shown by a very high correlation ($r= 1,000$) between both variables. Likewise, the conclusion is reached that managerial leadership in the Secondary Educational Institutions of the Putina district improves managerial styles and teaching performance in the same magnitude.

Keywords: Performance of teachers, directors, management styles, management, leadership

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la educación a nivel mundial ha experimentado grandes cambios en muchos aspectos: en el campo pedagógico, en el campo administrativo y en los valores que encarna. Sin embargo, estos cambios no se han desarrollado al mismo ritmo en todos los países debido a las privaciones económicas que sufren la mayoría de ellos y a otros problemas sociales que enfrentan. Por esta razón, la mayoría de los pueblos latinoamericanos se ubican en este último grupo, y las dificultades que enfrenta la sociedad se reflejan en las escuelas.

En nuestro país, la política educativa apunta a fortalecer el liderazgo del director de la institución, acompañado de acciones que buscan mejorar la situación salarial del director y de los maestros. La nueva carrera pública magisterial, cambios en la normativa educativa e incluso cursos de especialización a directivos designados mejorará en el desempeño educativo. Sin embargo, los problemas siguen latentes y evidentes, persistiendo dentro de los establecimientos educativos o entre directores y docentes, entre colegas y con los padres. Esto dificulta el logro de metas y el liderazgo pedagógico real del líder, afectando en mayor o menor medida la eficiencia del trabajo docente en el aula.

Existen conflictos entre los miembros de la comunidad educativa en el distrito de Putina, afectando un buen clima laboral, que de una u otra forma dificultan la adquisición de una educación de calidad. Estos conflictos son ocasionados por muchos factores, como el ambiente académico y cultural, los cuales están relacionados con otros factores como las condiciones socioeconómicas, la política educativa, incluido el liderazgo y la función del educador. Principalmente, por la inexistencia de un estilo gerencial adecuado con que motivar y orientar a los docentes a mejorar su desempeño y validar la visión y misión de la institución.

Asimismo, el liderazgo del director, como se demuestra, es de vital importancia para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo. Es un reto profesional de inmenso compromiso. Además de tener un rol gerencial, debe ser eficiente y eficaz. Mientras el desempeño docente es el centro principal de la acción pedagógica dentro del aula y de ahí surge la pregunta sobre la influencia del liderazgo del

director en relación al desempeño docente. Por lo tanto, se planteó el problema de investigación. La pregunta general es: ¿Cómo se relaciona los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina - 2023?

Además, la pertinencia y los beneficios que trae a la educación del distrito de Putina. La pesquisa se sustenta con la justificación educativa, puesto que se empleó trabajos referentes de investigadores a nivel nacional e internacional. Asimismo, las variables de estudio y sus dimensiones contribuyeron a que nuevos investigadores realicen nuevas y profundas indagaciones, con el objetivo de tener estudios más amplios y sólidos de realidades específicas de los modos gerenciales y el desempeño del maestro, lo que contribuyó al desarrollo de la educación a nivel macro. Desde el aspecto práctico, el estudio de investigación ayudó a las instituciones del distrito, así como a los organismos intermedios del Ministerio de Educación, a fortalecer los estilos gerenciales y sirvió de guía para los directivos de los organismos educativos, permitiéndoles fortalecer sus competencias, aptitudes y mejorar la función docente y directiva.

Continuando, la metodología que se utilizó para el trabajo es cuantitativo, mientras que el tipo de investigación es básico de nivel correlacional y el diseño es no experimental – de corte transversal. En cuanto a la técnica que se usó es la encuesta y el instrumento es el cuestionario que se emplearon en la tesis la cual se realizó la validación y confiabilidad, luego se obtuvo resultados óptimos. Desde el aspecto social, la investigación se realizó para la contribución de mejorar la educación, al igual que el servicio educativo que está dirigido a las instituciones del distrito de Putina. En última instancia, contribuyó en la calidad en los estilos gerenciales. Con este servicio, el propósito es mejorar la vida de los colegiales del distrito.

Lo cual, en este punto se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina - 2023. Los objetivos específicos son tres: primero, Identificar los niveles de los estilos gerenciales que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

Segundo, Identificar los niveles de desempeño docentes que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias. Tercero y el ultimo, Determinar la relación entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias. Estos objetivos planteados nos ayudaron a la investigación que se realizó en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina.

Por último, la hipótesis general de la presente investigación fue: Existe una relación significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina en 2023. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directivos y docentes en las instituciones educativas secundarias. Esta hipótesis planteada ayudó en la investigación que se realizó.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Estilos gerenciales de los directivos

Trejos et al. (2021) mencionan que el estilo de liderazgo democrático, en lo que se refiere a la consulta, la participación y la colegialidad. El punto de partida es crear un equipo de trabajo auto dirigido y colaborar con el superior inmediato para lograr objetivos a corto plazo de forma efectiva y eficiente, medio y largo plazo. En este sentido, la gestión brinda a los socios comerciales la confianza para tomar decisiones, resolver conflictos y participar en el acto de tomar decisiones relevantes; en lugar de entregar completamente el control utilizando un estilo de representación autocrático, las funciones se llevan a cabo de manera conjunta e igualitaria, incluido un control estricto de las relaciones mutuas, donde cada empleado contribuye y valora la contribución de los demás, evitando crear una organización bien pensada. Además que Gameda y Lee (2020) en cuanto a liderazgo los estilos se corresponden con los resultados laborales de los trabajadores.

Asimismo, Huamanchumo (2022) concluye que los métodos de gestión son principalmente de bajo nivel y convencionales, con una proporción menor, los métodos de gestión benévolo, correctivos y consultivos son principalmente de alto nivel, y los métodos de gestión participativa son principalmente convencionales. El desempeño de la gestión estuvo en niveles normales y malos, y el proceso de enseñanza-aprendizaje y las dimensiones relacionales y de gestión de recursos fueron calificados como pobres.

Si bien es cierto, Kjellström et al. (2020) nos dice que no todos entendemos el desarrollo del liderazgo en forma común; en cambio, Molina (2021) menciona que algunas personas tienen liderazgo innato, mientras que otras lo desarrollan con el tiempo y la experiencia. Sin embargo, esta habilidad se convierte en un componente esencial del estilo de gestión de los gerentes que participa activamente en una organización. Esto significa que deben tomar decisiones y llevar a cabo estrategias de manera constante para abordar desafíos, guiar a las personas, supervisar procesos y gestionar proyectos diversos.

Por último, Beltrán et al. (2022) indican que podemos afirmar que el estilo gerencial se refiere a la forma en que los directivos de las pequeñas y medianas

instituciones abordan las situaciones cotidianas mientras cumplen con sus deberes. Además, está estrechamente relacionado con el tipo de liderazgo que emplea el líder de la empresa o que predomina en su papel.

2.2. Desempeño docente

Anchundia (2019) menciona que la actividad del desempeño docente también aborda cuestiones relacionadas con su preparación académica, es decir, el proceso de innovación docente que ha de atravesar toda su vida profesional, y por ende su función educativa, el profesorado se replantea para adaptarse a los tiempos y las demandas actuales de un mundo globalizado y en constante evolución.

Sin embargo, Villarreal (2018) indica que el desempeño docente es un transcurso de enseñanza en el método educativo formal como informal. Es necesario analizar y evaluar a los profesores en la vida cotidiana y habitual, de manera específica e integral. Existe la necesidad de educar a los docentes en nuevas habilidades metodológicas que ayuden a optimizar el transcurso de enseñanza - aprendizaje.

No obstante, Soria et al. (2020) mencionan que no solo se requieren esfuerzos de los estudiantes, sino también requisitos para los maestros. Esto implica que su nivel de educación debe ser profesional, especializado. Su desempeño como maestro, es decir, cómo se comporta durante el transcurso de enseñanza, se evalúa a través de su conducta real y las acciones que realiza.

Por último, Puertas et al. (2018) indican que los maestros pueden desempeñar su trabajo de manera satisfactoria, demostrando una capacidad adecuada para enfrentar situaciones difíciles y adaptándose con mayor facilidad a la amplia diversidad presente en el entorno de enseñanza. Esta habilidad les permite reflexionar sobre sus propias emociones, gestionarlas y comprender mejor lo que experimentan las personas que les rodean. Como también, Javorčíková et al. (2021) nos indica que por ejemplo en Eslovaquia la motivación de los docentes es el amor a su profesión.

2.3. Gerencia

Lynch et al. (2020) señalan la gerencia educativa como un concepto complejo donde incluso se relaciona con factores éticos y culturales, por su parte Pérez (2020) indica que la gestión en la gerencia educativa es importante destacar su principal objetivo es lograr los objetivos establecidos previamente y satisfacer las insuficiencias educativas de sus habitantes. Por lo tanto, se busca establecer un perfil de liderazgo que pueda promover un entorno organizacional que esté alineado con las demandas laborales actuales.

En cambio, Zhigue y Sanmartin (2019) mencionan que la gestión educativa implica la capacidad de anticipar, lo que significa examinar el desarrollo y el estado actual para diseñar y supervisar la estrategia que conduzca a la consecución de los propósitos establecidos por la escuela, a pesar de las incertidumbres. Esto es un esfuerzo colectivo en el que toda la comunidad educativa está involucrada.

Asimismo, Ospina et al. (2017) plantean que la gerencia educativa y de cambio, existen relaciones teóricas de otros tipos que actúan como un puente: innovación, estabilidad y conversión del plan de estudios, que es muy importante para las actividades pedagógicas. De la misma manera, este análisis le permite demostrar la importancia de seguir laborando juntos en procesos de gestión académica y administrativa, desde la educación, la académica y la evidencia de que el capítulo es la enseñanza, la pedagogía, la educación educativa comunitaria; Aunque el cambio de cambio encontró su propio sustento en la gobernanza, por lo que ambos esfuerzos pueden cooperar para mejorar la transformación de las organizaciones de educación social.

Por último, Hernandez (2015) indica que las habilidades gerenciales que deben tener los gerentes educativos para que una institución trabaje de manera eficaz, eficiente, efectiva y competitiva en el mercado actual, requiere que las organizaciones tengan una ventaja competitiva sobre sus competidores para ganar la lealtad del cliente y poder brindar productos y servicios de calidad que satisficieren las insuficiencias de todo los trabajadores de la institución escolar.

2.4. Visión y misión

Sanz y Serrano (2019) proponen que la misión y visión de la formación en el siglo XXI se ocupa principalmente de la cuestión de cuál es su propósito histórico, así como del análisis del propósito de la escuela. También debemos considerar el tipo de sociedad que esta educación en particular debe forjar para determinar qué tipo de ciudadanía se desarrollará a través de su desempeño en las instituciones educativas.

Asimismo, González y Zavaleta (2020) concluyen que la misión enfocada en el avance de la investigación de alta calidad o excelencia internacional a través de la construcción de alianzas y la colaboración, a través de un enfoque multidisciplinario e interdisciplinario que aborde las realidades del mundo real complicadas con las TIC. La visión se enfoca en realizar actividades científicas a escala o previsión no solo a nivel nacional de la misma manera a nivel internacional, mediante la creación de alianzas internas y externas, utilizándolas para la solución de problemas, con un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario, con actitud ética. y responsable de los objetivos sociales.

Sin embargo, García et al. (2022) indican que la misión de la organización conecta la dimensión lógica de la actividad organizacional con la dimensión emocional y ética de su desempeño, definiendo la dedicación de la empresa a abordar desafíos específicos. La visión de un reconocimiento que muestra el rumbo a largo plazo que persigue la empresa o su aspiración de lo que quiere lograr en el futuro.

Por último, Solano (2009) menciona que el propósito fundamental que permite la existencia, sostenibilidad y rentabilidad de una persona, equipo o empresa se conoce como misión, es la principal motivación para la creación de la entidad. La visión estratégica, por otro lado, es una representación del futuro deseada que se pretende construir mediante acciones y esfuerzos; lo mismo señala Keefe (2020) a la misión como el corazón de las escuelas.

2.5. Metas institucionales

Cabrera et al. (2023) indican que, en este contexto, se reconoce que cualquier tipo de gestión de eficacia está relacionado con el desempeño de metas institucionales y el uso efectivo de los recursos presupuestarios alcanzarlos.

Como resultado, es fundamental establecer o efectuar procedimientos que supervisen y monitoreen del uso conveniente de los recursos presupuestarios mediante informes responsables y transparentes de la rendición de cuentas.

Asimismo, Guzmán (2021) menciona las metas institucionales, es el elemento humano, porque como se ha dicho, uniendo a todos en un objetivo común identificado con el proyecto, con sinergia y confianza permanente, se logrará alcanzar este objetivo. Al mismo tiempo, el liderazgo diseñado y gestionado es de suma importancia ya que motivará e influirá en los miembros individuales del equipo y en todo su contexto (estudiantes, familias, instituciones educativas, etc.).

Como también, Jarrín (2016) manifiesta que las metas de la organización le permiten saber las metas, objetivos y logros que se está alcanzando en la organización en relación con el plan; Una buena organización estratégica ayuda a alcanzar los propósitos establecidos las cuales aportan a la misión y visión de las instituciones educativas.

Por último, Dávila y Bautista (2019) propone que la consecución de los metas establecidos durante la implementación de los proyectos se traduce en una evaluación cuantitativa de los progresos tanto en términos físicos como financieros durante un período de tiempo específico, esto se hace para evaluar la eficiencia y la habilidad operativa.

2.6. Liderazgo gerencial

Ramirez y Puican (2022) manifiestan que el fundamento de cualquier entidad es el liderazgo gerencial, ya que, sin él, estaríamos navegando sin un rumbo fijo ni una meta clara hacia la cual dirigimos. De igual manera, es esencial para alcanzar nuestros objetivos personales y profesionales en un mercado muy competitivo. Esto se debe a que la globalización y los avances en los métodos de gestión de búsqueda han ampliado la gama de oportunidades que solo pueden aprovecharse con habilidades profesionales.

Sin embargo, Torcatt (2020) indica que el maestro debe asumir un papel de liderazgo gerencial y dirigir los esfuerzos de toda la institución hacia la exploración de nuevos horizontes educativos. Esto implica considerar el

potencial humano de cada persona del mundo educacional para construir una base sólida y lograr el éxito del sistema educativo. Este método debería inspirar la pasión y motivar a todos a colaborar en nuevas iniciativas.

Asimismo, Sánchez et al. (2019) mencionan que el estilo de liderazgo incluye los comportamientos exhibidos por el líder en una situación dada, es decir. Es un ámbito integral en el que se ponen de manifiesto habilidades, destrezas, competencias e incluso la forma de responder al desempeñar funciones oficiales.

Por último, Ramírez (2012) indica que el liderazgo gerencial, hace que el estilo de liderazgo y el enfoque gerencial sean inevitables. Ambos aspectos deben ser estudiados con una visión compulsiva, pues la ética del trabajo es digna de conjugar actitud, carácter con capacidad para desarrollar tareas y controlar procesos administrativos. Los gerentes deben estar capacitados para desempeñar la doble ocupación de administrar y dirigir un conjunto de personas, beneficiando al máximo los recursos de la formación.

2.7. Gestión del aprendizaje.

Pacheco et al. (2022) indica que la gestión en el transcurso del aprendizaje requiere la colaboración constante de los maestros en la formación de aprendizaje - enseñanza. Esto incluye organizar y planificar actividades de aprendizaje, brindar orientación a los estudiantes y evaluar el proceso y los resultados obtenidos.

Asimismo, Sánchez et al. (2020) manifiesta que su impacto significativo en la educación de enseñanza de los educandos se presenta como una estrategia de gestión valiosa que puede ser implementada en el entorno educativo en este contexto.

No obstante, Soubal (2008) indica que la gestión del aprendizaje se esfuerza por lograr un aprendizaje significativo, un lugar donde los estudiantes se liberen de la contaminación mental, o mejor aún, donde estén completamente equipados con valiosos recursos para lidiar con el nivel de contaminación mental que enfrentarán a lo largo de sus vidas. Ha ganado así fuerza en la formación, un concepto que revela plenamente los diversos aspectos para los que hay que

prepararse, fomentando comportamientos que permitan afrontar los retos de la vida en un nivel cualitativamente superior.

Por último, Zapata (2014) menciona que la gestión del aprendizaje y la enseñanza, las instituciones deben considerar la organización, la gestión, la financiación, etc. de proyectos exploración la configuración de repositorios creados como metadatos, cruces que permiten el uso de materiales en el diseño instruccional y organización curricular, uso por tema, nivel, industria, facultad, centro de investigación educativa, etc. y hacerlos más accesibles a los colegas en la enseñanza mediante el uso de ciencias aplicadas, sociales, incluidas la evaluación y la gestión.

2.8. Gestión educativa

Vázquez (2020) menciona que la gestión educativa permite a los docentes aumentar la eficiencia, no existe un modelo prefabricado en la enseñanza, los docentes siempre están lidiando con la reorganización de la educación y constantemente sugieren estrategias para mejorar la enseñanza. Es deseable que todas las escuelas cuenten con óptimas condiciones de aula, pero la gran diversidad geográfica y étnica dificulta brindar recursos educativos, infraestructura y tecnología para conseguir una formación de calidad.

Asimismo, Flores (2021) manifiesta que la gestión educativa también puede optimizar la calidad de aprendizaje con la prosperidad de las instituciones educativas, la formación, el progreso y la verificación de los docentes, porque la gestión es un espacio que fomenta la gestión participativa a través de la participación democrática y el liderazgo.

No obstante, Mafla y Janet (2022) indican que la organización estratégica es importante para la gestión de las escuelas. Esta gestión educativa debe estar en línea con la visión y las necesidades de las instituciones educativas y las competencias, además la gestión educativa efectiva implica la implementación de políticas y regulaciones que orienten las actividades educativas, así como acciones administrativas, directivas y participativas para organizar una educación de muy buena calidad y una armonía social, financiera, política, cultural y epistemológica satisfactoria para toda la institución educativa.

Por último, Flores (2021) indica que la gestión educativa es un conjunto de acciones que están relacionados tanto en teoría como en la práctica y que cubren los aspectos horizontales y verticales del sistema educativo. Su objetivo principal es satisfacer las demandas educativas emergentes de la sociedad. Contar con un liderazgo académico comprometido es esencial para llevar a cabo una gestión educativa efectiva porque este concepto y su implementación exitosa facilitan la adaptación a los procesos de cambio y, en última instancia, contribuyen a una mejor administración de las organizaciones educativas.

2.9. Calidad educativa

Martínez et al. (2020) mencionan que excelencia educativa debe constituir un procedimiento que asegure una formación completa y aporte al avance de la sociedad. Hoy en día, se pone énfasis en la relevancia de alcanzar un desempeño intelectual destacado, evaluado a través de exámenes normalizados, y la que se alineen con los objetivos establecidos a nivel institucional, nacional e internacional.

Asimismo, Hernández (2022) manifiesta que la calidad educativa no debe basarse exclusivamente en el rendimiento que se refleja únicamente en las pruebas estandarizadas puesto que no brindan una evaluación completa de factores importantes como la formación ciudadana, la participación política, las relaciones interpersonales, el entorno escolar y la educación en su conjunto.

No obstante, Martínez et al. (2016) indica que la educación de calidad, por ejemplo, optimizar los recursos disponibles dentro de la institución para que los estudiantes logren aprender, desenvolver sus destrezas y valores que les accedan continuar su aprendizaje fuera de la escuela, así como abordar los diferentes problemas que enfrentan aceptando sus consecuencias, esto es público participación en una sociedad democrática y global.

En cambio, Rodríguez (2010) plantea que la calidad de la formación educativa se define por un acumulado de requisitos que deben cumplirse y la medida en que su desempeño docente puede medirse objetivamente. En esta situación, necesitamos cuestionar el significado de calidad en la educación, examinar críticamente los factores que subyacen a este concepto, los procesos utilizados

para darle credibilidad a este concepto y sugerir significados alternativos. En el transcurso, el aspecto histórico - pedagógico crítica nos brindan los instrumentos conceptuales y de investigación para cumplir con este significativo trabajo.

2.10. Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

Reyes et al. (2017) como señalan en los años setenta la administración de la educación era solo el cumplimiento de labores administrativas, dejando de lado el aspecto pedagógico, en los años noventa surge la idea de gestión en la escuela, a propósito derivado de la teoría de gerencias introducido en el campo educativo; ya entendiéndose como las capacidad de interrelacionar los recursos para lograr las metas; explican además que este influye directamente en la calidad de la educación que puedan brindar las instituciones con el objeto de transformar el sistema educativo.

Asimismo, Campos et al. (2019) Concluye que la función del director en el caso de Chile es un simple implementador de las políticas a corto plazo de las políticas administrativas del gobierno, dejando de lado en cierta manera de su rol como líder pedagógico, que se preocupe por el aprendizaje de los alumnos y el trabajo docente.

Sin embargo, Torcatt (2020) Nos señala que el gerente, en este caso directivo, debe estar adaptado a los tiempos actuales y preparado para las innovaciones, así como estar apto para relacionarse afectivamente con otros, se empático y crear ambientes adecuados para lograr resultados, esto dentro y fuera del aula y la escuela.

Por último, Cuesta y Moreno (2021) nos indica que el liderazgo en la escuela no debe ser encasillada a una lógica empresarial, sino que debe ser principalmente pedagógico, lo que implica gestionar comunidades de aprendizajes, implicando varias tareas, centrados en el pedagógico.

Antecedentes nacionales

García et al. (2023) Señala que el liderazgo del directivo directamente influencia en el clima escolar, así como en el funcionamiento de la organización, y en el desarrollo constante de los docentes y la escuela a través de la innovación.

Asimismo, Neira (2019) Concluye que hay relación significativa entre la responsabilidad organizacional y el clima de la organización, así entre esta y la identidad interna de los directivos a la vez con las relaciones externas de la UGEL donde realizaron el estudio.

Por último, Arroyo y Ingaruca (2022) Nos dice que la administración estratégica y la forma gerencial es muy significativa por lo que es imperativo el uso de estrategias para lograr desempeñar mejor las actividades, fortaleciendo la comunicación interna e incentivando la participación para generar un ambiente óptimo para el trabajo pedagógico.

Antecedentes locales

Jilaja (2019) Nos indica en sus conclusiones que el estilo de gestionar que tienen los directivos de las escuelas de Coata es mayoritariamente democrático, pero por debajo de la mitad de los directivos que fueron muestra, mientras que más de la mitad señalan que existe un buen clima en las organizaciones.

Asimismo, Ramos (2022) A la vez concluye la relación significativa entre el liderazgo y desempeño, así también entre la primera y la preparación de clases; y una relación baja positiva del liderazgo en la gestión participativa y su articulación con la vida comunal.

III. METODOLOGÍA

Se utilizó el método cuantitativo para desarrollar la tesis de investigación, ya que permitió la medición estadística de los resultados.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó es básico de nivel correlacional, la cual el siguiente autor nos menciona, “la pesquisa correlacional también forma parte de la metodología no experimental y su objetivo es encontrar definiciones mediante

la indagación de las relaciones entre variables en marcos naturales sin manipularlas” (García y Martínez, 2012).

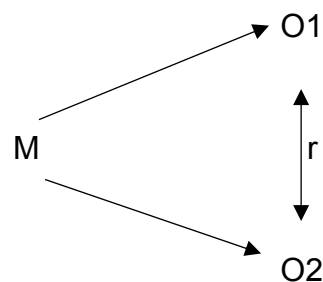
Diseño de investigación

Referente al diseño de la indagación que se manejó es el no experimental – de corte transversal, la cual nos plantea de la siguiente manera:

Un estudio sistemático y no experimental en el que las variables independientes no se maniobran a lo que se denomina estudio no experimental. Sin intervención o influencia directa, las conclusiones se hacen y se observan en su contexto original (Hernández et al., 2014). Asimismo, el siguiente autor menciona:

Este diseño de corte transversal también intenta mostrar cambios en uno o varios eventos a lo largo del tiempo, pero no funciona con una sola muestra sino con muestras múltiples, compuestas por individuos con rasgos evolutivos diferentes, donde el evento se evalúa de acuerdo a una posibilidad. y tiempo para todas las muestras al mismo tiempo (Hurtado, 2010).

Siendo el diagrama de la siguiente forma:



Dónde:

M: Los directores y docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina.

O1: Observación, variable estilos gerenciales de los directivos.

O2: Observación, variable desempeño docente.

r: Relación de la variable.

3.2 Variables y operacionalización

En lo que refiere a las variables, sus dimensiones y los indicadores se presentan de la siguiente manera.

Variable 1: Estilos gerenciales de los directivos

Definición conceptual: Huamanchumo (2022) concluye que los métodos de gestión son principalmente de bajo nivel y convencionales, con una proporción menor, los métodos de gestión benévolo, correctivos y consultivos son principalmente de alto nivel, y los métodos de gestión participativa son principalmente convencionales. El desempeño de la gestión estuvo en niveles normales y malos, y el proceso de aprendizaje y las dimensiones relacionales y de gestión de recursos fueron calificados como pobres.

Definición operacional: Su operacionalización es a través de sus dimensiones: gerencia, visión y misión, metas institucionales, liderazgo gerencial, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para la educación con 20 ítems. Con una lista de escala ordinal tipo Likert de cantidades del 1 al 5.

Indicadores: En este trabajo de la variable estilos gerenciales de los directivos se centra en las dimensiones que serían: la gerencia e incluye los siguientes indicadores: políticas de inclusión, gestión institucional, espacios de participación, estrategias gerenciales y responsabilidad. La segunda dimensión es el estilo de gestión, se compone por la formulación de la misión y visión, principios institucionales, inclusión y calidad en el desarrollo institucional, valores institucionales y equipo directivo. La tercera dimensión es el estilo participativo institucional relacionado con la formulación de las metas, evaluación periódica de las metas, información de las institucionales, calidad institucional y cumplimiento de metas. La cuarta dimensión es liderazgo gerencial, se compone con toma de decisiones, resultados, niveles de confianza, ideas del personal y responsabilidad en los resultados.

Escala de medición: Rango de clasificación según escala ordinal

- Excelente
- Bueno
- Regular

- Malo

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Anchundia (2019) menciona que la actividad del desempeño docente también aborda cuestiones relacionadas con su preparación académica, es decir, el proceso de innovación docente que ha de atravesar toda su vida profesional, y por ende su función educativa, el profesorado se replantea para adaptarse a los tiempos y las demandas actuales de un mundo globalizado y en constante evolución.

Definición operacional: Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: gestión del aprendizaje, gestión educativa, calidad educativa, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con 20 ítems. Con una lista de escala ordinal tipo Likert de cantidades del 1 al 5.

Indicadores: En este trabajo de la variable desempeño docente se centra en las dimensiones que serían: la gestión del aprendizaje e incluye los siguientes indicadores: gestión de las condiciones para el progreso del aprendizaje, aplicación en los métodos educativos para mejorar el aprendizaje, enseñanza para la educación de los discentes, características sociales y culturales, sesión de aprendizaje y conocimiento y practicas pedagógicas. La segunda dimensión es la gestión educativa, se compone la participación en la gestión de la escuela articulada, organización, pedagógica curricular, planificación de los procesos pedagógicos, participación educativa, planificación de actividades y funcionamiento operativo de la institución. La tercera dimensión es la calidad educativa conexo con la responsabilidad con los estudiantes, proceso de enseñanza y aprendizaje, sistematización de los resultados, estrategias pedagógicas, compromiso con los estudiantes, conflictos estudiantiles y cumplimiento de funciones.

Escala de medición: Rango de clasificación según escala ordinal

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Una localidad es el conjunto de todas las instancias que se ajustan a unas determinadas especificaciones, y las poblaciones deben estar ordenadas de determinada manera debido a las características de contenido, lugar y tiempo, así como a la posibilidad de acceder a ellas (Hernández y Mendoza, 2018). cómo podemos observar, la población es 147 personas las cuales son directores y profesores de los colegios del distrito de Putina.

Tabla 1

Población de estudio

Instituciones	Directores	Docentes
I.E.S. El Centenario	1	25
I.E.S. San Antonio de Padua	1	34
I.E.S. Agroindustrial	1	47
I.E.S. 72161 - Peñón Negro	1	8
I.E.S. 73015 – Tarucani	1	9
I.E.S. 73026 – Picotani	1	8
I.E.S. Técnico Agropecuario	1	8
I.E.S. San Martin	1	8
Total	8	147

3.3.2 Muestra

Referente a la muestra de población, para ser representativo de la población, todos los módulos de la población deben tener la misma probabilidad de muestra, asimismo, debe ser aleatorio, a lazar o probabilístico. (H. Martínez, 2012).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N = Población = 147 - 8

n = Muestra.

d = Margen de error. = 0.5% = 0.10

Z = Nivel de confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 50% = 0.5

La muestra de la pesquisa que se realizó es 7 directores y 129 docentes, las suman un total de 136 personas, cuales se les aplicó el instrumento seleccionado.

3.3.3 Muestreo

Referente al muestreo que se usó es el probabilístico - aleatorio simple, según Muguira (2023) nos menciona que el muestreo aleatorio simple es un proceso que da a cada componente de la población a estudiar y a todas la misma probabilidad de ser escogido. Ambas variables emplearán este muestreo, porque este método condescenderá seleccionar al azar a cada sujeto, ofreciendo así la oportunidad a los docentes y directores a ser elegidos para la investigación.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada una de las personas o elementos que tienen la misma característica seleccionados de la población para conformar la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento de la pesquisa se realizó utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario fue su instrumento.

Validez y confiabilidad

Validez: El cuestionario de los estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente fue validado por tres especialistas, con el perfil adecuado al área de indagación, los cuales asumieron el compromiso de valorar los ítems de los instrumentos que se aplicaron, la ficha de valoración conlleva tres criterios (pertinencia, claridad y relevancia) logrando resultado de coeficientes de V de Aiken de 0.91 y 0.93 para estilos gerenciales de los directivos y desempeño

docente, por esa razón la validez del contenido, concluyendo que es aplicable para la investigación (anexo 4 y 4a). Según, Chávez (2007) la eficacia con que un instrumento calcula lo que se pretende es la validez. El valor de un asunto de un cuestionario es la relación de un instrumento con su entorno teórico, no se formulan en términos de índice numeral, se cimienta en la necesidad de juicio de juicios autónomos entre los expertos.

Confiabilidad: Se llevó a cabo un estudio para probar la confiabilidad del cuestionario, asimismo, la estructura del instrumento de investigación. Según, Ruíz (2002) instituye que el valor a lograr después de la aplicación de la encuesta piloto pertenecerá a un valor entre 0 y 1, donde los valores próximos a la unidad enseña que el instrumento es fiable, con comprobaciones firmes y sólidas. Por lo inverso, si el valor se halla por debajo de 0,8 el instrumento que se está valorando exhibe una variabilidad heterogénea. Interpretación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (anexo 2b).

En el presente trabajo, se cumplió con un ensayo piloto a una población de 15 personas con las idénticas particularidades de la población a estudiar, en la que se utilizó un cuestionario a los directores y docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina (anexo 2a). Posteriormente se dedujo el coeficiente Alfa de Cronbach para las variables usando el programa estadístico de IBM SPSS Statistics 27.

Para la variable 01: Estilos gerenciales de los directivos, el número de ítems fue de N= 20 obteniéndose el valor de $\alpha = 0,723$. En tanto que para la variable 02: Desempeño docente, con N= 20 ítems se obtuvo el valor de $\alpha = 0,723$. En relación a una evaluación de instrumento fiable, de acuerdo al cuadro mencionado líneas arriba que guarda el baremo de Ruíz Bolívar, expresa que la confiabilidad es alta.

a. Técnica

- **Encuesta**

La principal herramienta para el estudio de las relaciones sociales ha sido la encuesta. Las organizaciones políticas, financieras y sociales modernas emplean este método como una herramienta vital para comprender el procedimiento de la población de interés y tomar

disposiciones sobre ellos. La encuesta es el método de análisis social más representativo porque es ampliamente utilizado y popular (Espinal et al., 2010).

b. Instrumento

- **Cuestionario**

Los cuestionarios son la herramienta principal para seleccionar datos brutos cuantitativos en la pesquisa científica. Este método requiere los instrumentos adecuados para normalizar el transcurso de recopilación de información, así como para garantizar su confiabilidad, oportunidad y capacidades analíticas de manera consistente y uniforme (Corral, 2010).

3.5 Procedimientos

El proceso de recopilación de testimonios se inició con el envío de una solicitud, dirigida a los organismos de intervención pertenecientes a la UGEL de Putina. La solicitud tuvo como objetivo presentar tanto al investigador como a la investigación que se realizó. Además, se solicitó el consentimiento para utilizar herramientas de recopilación de datos, garantizando la seguridad de las respuestas, el anonimato de los encuestados y se especificó cómo se gestionó el proceso en su totalidad.

Los instrumentos se aplicaron de forma virtual y presencial, donde los pedagogos llenaron su cuestionario, disponiendo de un tiempo moderado asignado para su progreso, a fin de asegurar la privacidad de los apuntes que se amasaron.

3.6 Método de análisis de datos

La información que se recopiló mediante las herramientas empleadas en el estudio se registró en una base de datos digital. Esta base de datos estuvo estructurada por unidad de muestra, tamaño e ítem a través de una hoja de cálculo de Microsoft Excel diseñada para Windows 11. Se llevó a cabo análisis comparativo y se realizó una organización estadística sistemática y eficiente de los datos, se aprovechó el uso del software IBM SPSS Statistics 27. Este software permitió representar la indagación en forma de gráficos y tablas de frecuencia.

En relación en la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnos, mientras que para la prueba estadística se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitió examinar la relación entre las dos variables, en la cual el siguiente autor, Díaz et al. (2014) menciona que el coeficiente de correlación de Pearson, es decir, extrapola sus resultados a la población real, lo que significa que nuestra distribución muestral debe corresponder a la distribución real, es decir, que hay normalidad. El coeficiente de correlación usado es no paramétrico, así es que la repartición muestral no se concuerda a una distribución conocida, dando que las estimaciones de la muestra no son características de los parámetros de la población.

3.7 Aspectos éticos

Se desarrolló este trabajo sobre la base del respeto a los aspectos relacionados con la confiabilidad de la información y de los informantes, el anonimato de los encuestados y el buen trato a los colaboradores de la investigación. En la cual tenemos tres principios importantes.

Primer principio del entrevistado: Se trata de comprender a las personas como agentes autónomos y salvaguardar a aquellos con menor independencia. El consentimiento libre y debidamente informado, la preservación de la confidencialidad, la seguridad y el derecho a finalizar la participación en la investigación sin represalias son las cuatro condiciones que deben cumplirse.

Segundo principio de beneficencia: incluye la obligación de no dañar y asegurar el bienestar de los sujetos de acuerdo con una valoración inicial de los riesgos y beneficios permitidos.

Tercero principio de equidad: se trata de distribuir los riesgos y beneficios permitidos de la investigación de manera justa y equitativa en toda la sociedad. Esto significa que, al planificar un estudio, se deben evitar prejuicios hacia grupos vulnerables o preferencias injustificadas al seleccionar a los participantes, garantizando que todos tengan las mismas oportunidades y que se compartan imparcialmente los beneficios y los riesgos que pueda traer el desarrollo del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina

Hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina en 2023.

H0: No existe una relación significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina en 2023.

Tabla 2

Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables estilo gerenciales de los directivos y el desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V. estilos gerenciales de los directivos	,176	136	,000
V. desempeño docente	,176	136	,000

De la tabla 2 se ve los valores de significancia de las variables estilo gerenciales de los directivos y desempeño docente son menores al valor $p=0,050$, evidentemente los datos no se comportan de manera similar a la distribución normal.

En cuanto a la relación de las variables se midió con la prueba paramétrica de Pearson.

Tabla 3

Correlación estilo gerenciales de los directivos con desempeño docente

		Estilos gerenciales de los directivos	Desempeño docente
V. estilos gerenciales de los directivos	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
V. desempeño docente	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se contempla en la tabla 3 que el valor de significancia (0,000) es menor a 0,050, evidentemente existe relación entre las variables estilo gerenciales de los directivos y desempeño docente.

Podemos sostener que contradice la hipótesis nula y aceptamos que existe relación significativa directa de nivel muy alta ($r=1,000$), es decir al mejorar los estilos gerenciales de los directivos mejora el desempeño docente en la misma magnitud.

Los niveles de los estilos gerenciales que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

Tabla 4

Niveles alcanzados en los estilos gerenciales con sus dimensiones, por los directores y docentes

	Nivel	Rango	N	%
V. Estilo gerencial de los directivos	Excelente	[83-100]	0	0.0
	Bueno	[62-82]	8	5.9
	Regular	[41-61]	25	18.4
	Malo	[20-40]	103	75.7
D. Gerencia	Excelente	[23-25]	0	0.0
	Bueno	[17-22]	7	5.1
	Regular	[11-16]	28	20.6
	Malo	[5-10]	101	74.3
D. Estilos de gestión	Excelente	[23-25]	0	0.0
	Bueno	[17-22]	6	4.4
	Regular	[11-16]	39	28.7
	Malo	[5-10]	91	66.9
D. Estilo participativo institucional	Excelente	[23-25]	0	0.0
	Bueno	[17-22]	8	5.9
	Regular	[11-16]	29	21.3
	Malo	[5-10]	99	72.8
D. Liderazgo gerencial	Excelente	[23-25]	0	0.0
	Bueno	[17-22]	7	5.1
	Regular	[11-16]	23	16.9
	Malo	[5-10]	106	77.9

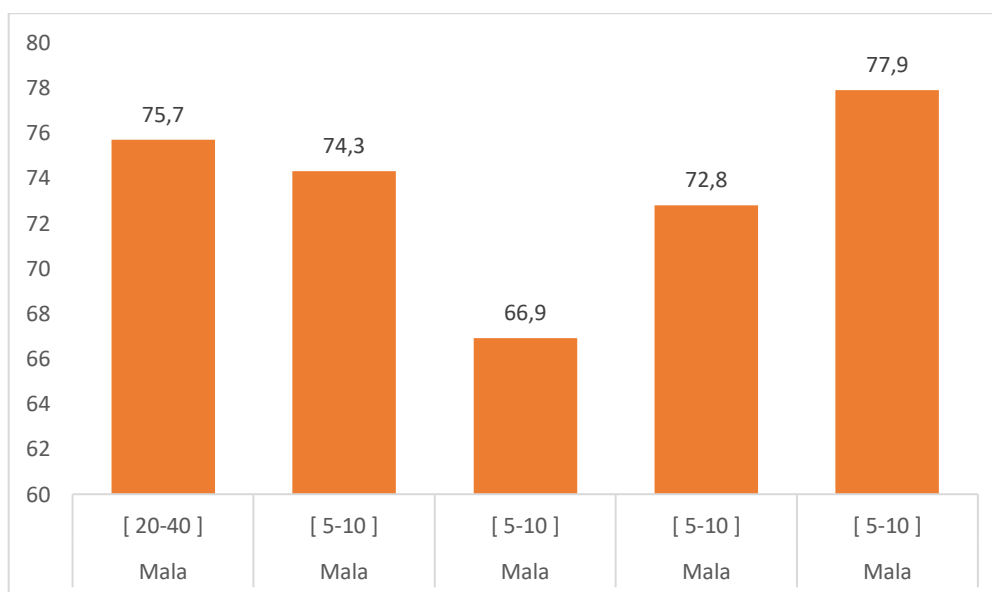
La tabla 4 presenta los resultados en el que se registró los niveles alcanzados por los trabajos acompañado de los puntajes en cada una de las dimensiones que conforman el estilo gerencial de los directivos es una escala establecida.

En esta tabla observamos que, en la medición del estilo gerencial de los directivos, el grupo más representativo califican a un nivel malo el 75.7% de los directores y docentes, es evidente la necesidad de revertir esta situación. Luego se evidencia que en este grupo en el nivel regular 18.4%. Asimismo, se ve en el nivel bueno un 5.9% de directores y docentes, por último, se observa que no se encuentra ningún en el nivel excelente de 0.0% confirmándose la necesidad de mejora.

En las dimensiones, las cifras no son muy alentadoras de la situación de los directores y docentes. En la dimensión gerencia el grupo más representativo se registra en el nivel malo en el 74.3%, seguido por aquellos directores y docentes que tienen niveles bueno de 5.1%. Evidentemente en la dimensión estilo de gestión registran el 66.9% de directores y docentes tienen niveles malos, seguido por el grupo de directores y docentes que tienen niveles buenos 4.4%. Asimismo, en la dimensión estilo participativo institucional registran el nivel malo de 72.8%, seguidamente por aquellos trabajadores que tienen niveles bueno de 5.9%. Por último, en la dimensión liderazgo gerencial se evidencia que los directores y docentes tienen niveles malos 77.9%, seguido por un nivel bueno 5.1%.

Figura 1

Niveles de representación en los componentes de los estilos gerenciales de los directivos



Se observa en la figura 1 que el estilo gerencial de los directivos lo califican como nivel malo el 75.7% de los directores y docentes, considerándose a la dimensión gerencia con nivel malo para el 74.3%, asimismo, la dimensión estilos de gestión es cualificado con el nivel malo siendo el bajo de los porcentajes 66.9%, la dimensión estilo participativo institucional está con un nivel malo 72.8% y en la dimensión liderazgo gerencial es cualificado con el nivel malo con un 77.9%.

Los niveles de desempeño que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

Tabla 5

Niveles alcanzados en el desempeño docente con sus dimensiones, por los directores y docentes

	Nivel	Rango	N	%
V. Desempeño docente	Excelente	[83-100]	0	0.0
	Bueno	[62-82]	8	5.9
	Regular	[41-61]	25	18.4
	Malo	[20-40]	103	75.7
D. Gestión del aprendizaje	Excelente	[27-30]	0	0.0
	Bueno	[20-26]	7	5.1
	Regular	[13-19]	23	16.9
	Malo	[6-12]	106	77.9
D. Gestión educativa	Excelente	[31-35]	0	0.0
	Bueno	[23-30]	8	5.9
	Regular	[15-22]	53	39.0
	Malo	[7-14]	75	55.1
D. Calidad educativa	Excelente	[31-35]	0	0.0
	Bueno	[23-30]	7	5.1
	Regular	[15-22]	20	14.7
	Malo	[7-14]	109	80.1

En la tabla 5 se presenta los resultados en el que se registró los niveles alcanzados por los trabajos acompañado de los puntajes en cada una de las dimensiones que conforman el desempeño docente es una escala establecida.

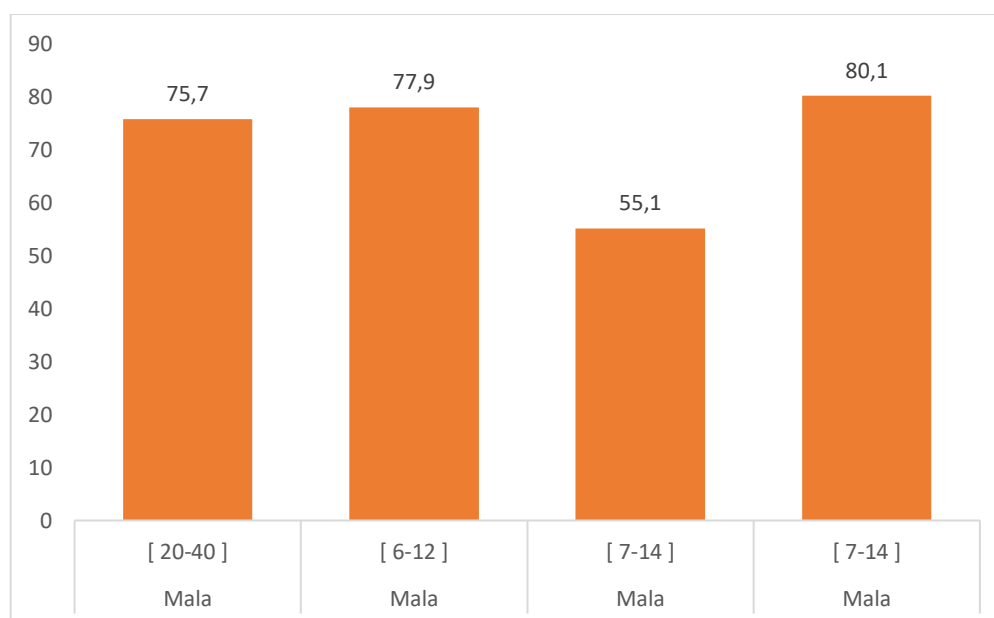
En esta tabla observamos que, en la medición de desempeño docente, el grupo más representativo califican a un nivel malo el 75.7% de directores y docentes, es evidente la necesidad de revertir esta situación. Luego se evidencia que en este

grupo en el nivel regular 18.4%. Asimismo, se observa en el nivel bueno un 5.9% de directores y docentes, por último, se observa que no se encuentra ningún en el nivel excelente de 0.0% confirmándose la necesidad de mejora.

En las dimensiones, las cifras tampoco son muy alentadoras de la situación de los directores y docentes. En la dimensión gerencia el grupo más representativo se registra en el nivel malo en el 77.9%, seguido por aquellos directores y docentes que tienen niveles bueno de 5.1%. Evidentemente en la dimensión gestión educativa registran el porcentaje de 55.1% de directores y docentes tienen niveles malos, seguido por el grupo de directores y docentes que tienen niveles buenos 5.9%. Por último, en la dimensión calidad educativa es evidente que los directores y docentes tienen niveles malos 80.1%, seguido por un nivel bueno 5.1%.

Figura 2

Niveles de representación en los componentes del desempeño docente



Se observa en la figura 2 que el desempeño docente lo califican como nivel malo el 75.7% de los directores y docentes, considerándose a la dimensión gestión del aprendizaje con nivel malo para el 77.9%, asimismo, la dimensión gestión educativa es calificado con el nivel malo siendo el bajo de los porcentajes 55.1% y en la dimensión calidad educativa es calificado con el nivel malo con un 80.1%.

Los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

H0: No existe relación significativa entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias.

Tabla 6

Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de la variable estilo gerenciales de los directivos y la dimensión liderazgo gerencial

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
V. estilos gerenciales de los directivos	,176	136	,000
D. liderazgo gerencial	,231	136	,000

En la tabla 6 se observa los valores de significancia de la variable estilo gerenciales de los directivos y la dimensión liderazgo gerencial son menores al valor $p=0,050$, evidentemente los datos no se comportan de manera similar a la distribución normal.

La relación de las variables se midió con la prueba paramétrica de Pearson.

Tabla 7

Correlación estilo gerenciales de los directivos con liderazgo gerencial

		Estilos gerenciales de los directivos	Liderazgo gerencial
V. estilos gerenciales de los directivos	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
D. liderazgo gerencial	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla 7 que el valor de significancia (0,000) es menor a 0,050, evidentemente existe relación entre la variable estilo gerenciales de los directivos y la dimensión liderazgo gerencial.

Podemos sostener que rechaza la hipótesis nula y aceptamos que existe relación significativa directa de nivel muy alta ($r=0,920$), es decir al mejorar los estilos gerenciales de los directivos mejora el liderazgo gerencial en la misma magnitud.

V. DISCUSIÓN

El desempeño docente es crucial para que los estudiantes alcancen los propósitos de aprendizaje que se esperan. Debido a esto, el Ministerio de Educación ha implementado diversas medidas y acciones para asegurar que la calidad del desempeño docente sea excelente. Huamanchumo (2022) concluye que los métodos de gestión son principalmente de bajo nivel y convencionales, con una proporción menor, los métodos de gestión benévolo, correctivos y consultivos son principalmente de alto nivel, y los métodos de gestión participativa son principalmente convencionales. El desempeño de la gestión estuvo en niveles normales y malos, y el proceso de aprendizaje y las dimensiones relacionales y de gestión de recursos fueron calificados como pobres. Asimismo, la mejora de las habilidades del docente debe estar ligada a su propio desarrollo personal, pero también debe tener en cuenta otros factores que puedan influir en él, como el estilo de liderazgo que el director de la institución educativa adopte. De esta manera, el perfil del director puede tener un impacto en el desarrollo de las capacidades docentes, según, Villarreal (2018) indica que el desempeño docente es un transcurso de enseñanza en el método educativo formal como informal. Es necesario analizar y evaluar a los docentes de la vida cotidiana y habitual, de manera específica e integral. Existe la necesidad de educar a los docentes en nuevas habilidades metodológicas que ayuden a optimizar el transcurso de enseñanza - aprendizaje. En base a esta relación establecida, se llevan a cabo un análisis y discusión de los objetivos de esta investigación.

El objetivo general de esta pesquisa fue determinar la relación que existe entre los estilos gerenciales de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina – 2023. Este se analizó a través de los datos censuales donde se observa que si concurre una correlación significativa muy alta ($r=1,000$) entre los estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en los colegios del distrito de Putina. Los resultados guardan similitud con la mayoría de investigaciones en este campo de estudio, en la cual destaca el autor: Trejos et al. (2021) mencionan que el estilo de liderazgo es la democracia, la consulta, la participación y la colegialidad. El punto de partida es crear un equipo de trabajo auto dirigido y colaborar con el superior inmediato para lograr objetivos a corto plazo de forma efectiva y eficiente, medio y largo plazo. De la misma forma,

Beltrán et al. (2022) indican que podemos afirmar que el estilo gerencial se refiere a la manera en que los directivos de las pequeñas y medianas instituciones abordan las situaciones cotidianas mientras cumplen con sus deberes. Sin embargo, estas investigaciones mencionan sobre el desempeño docente, como la de Soria et al. (2020) mencionan que no solo se requieren esfuerzos de los estudiantes, sino también requisitos para los maestros. Esto implica que su nivel de educación debe ser profesional, especializado. Su desempeño como maestro, es decir, cómo se comporta durante el transcurso de enseñanza, se evalúa a través de su conducta real y las acciones que realiza. En la misma idea nos menciona Anchundia (2019) que la actividad del desempeño docente también aborda cuestiones relacionadas con su preparación académica, es decir, el proceso de innovación docente que ha de atravesar toda su vida profesional, y por ende su función educativa, el profesorado se replantea para adaptarse a los tiempos y las demandas actuales de un mundo globalizado y en constante evolución. Estos hallazgos sugieren que en las Instituciones del nivel secundario del distrito, el estilo de gestión de los directivos está relacionado con el rendimiento de los docentes. Esto puede explicar por qué el rendimiento docente se encuentra en un nivel malo y no llega a alcanzar un nivel excelente.

El primer objetivo específico, Identificar los niveles de los estilos gerenciales que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias, se analizó a través de los datos estadísticos exhibidos en tabla 4 y figura 1, según lo cual, en lo referente al estilo gerencial, se identifica un porcentaje de 75.7% de directivos se encuentran en un nivel malo y solo un 5.9% en nivel bueno. Por otro lado, las dimensiones estilo gerencial de los directivos, el grupo más representativo califican a un nivel malo el 75.7% de directivos y docentes, es evidente la necesidad de revertir esta situación. Luego se evidencia que en este grupo en el nivel regular 18.4%. Asimismo, se en el nivel bueno un 5.9% de directivos y docentes, por último, se observa que no se encuentra ningún en el nivel excelente de 0.0% confirmándose la necesidad de mejora. El siguiente autor menciona lo importante de los estilos gerenciales García et al. (2023) el estilo del directivo directamente influye en el clima escolar, así como en el funcionamiento de la organización, y en el desarrollo constante de los docentes y la escuela a través de la innovación. Al respecto, Cabrera et al. (2023) en este contexto, se reconoce que cualquier tipo de

gestión de eficacia está relacionado con el desempeño y el uso efectivo de los recursos presupuestarios alcanzarlos. Como resultado, es fundamental establecer o efectuar procedimientos que supervisen y monitoreen del uso conveniente de los recursos presupuestarios mediante informes responsables y transparentes de la rendición de cuentas. Esto revela que, en las Instituciones Educativas del distrito, la mayoría de los directivos presentan un rendimiento deficiente, lo cual tiene un impacto negativo en la toma de decisiones y en el desarrollo de las instituciones.

El objetivo específico, identificar los niveles de desempeño docentes que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias, se analizó a través de los datos estadísticos presentados en tabla 5 y figura 2, según lo cual, en lo relativo al desempeño docente se identifica un porcentaje de 75.7% de docentes se encuentran en un nivel malo y solo un 5.9% en nivel bueno. Por otro lado, la dimensión gerencia el grupo más representativo se registra en el nivel malo en el 77.9%, seguido por aquellos trabajadores que tienen niveles bueno de 5.1%. Evidentemente en la dimensión gestión educativa registran el porcentaje de 55.1% de trabajadores tienen niveles malos, seguido por el grupo de trabajadores que tienen niveles buenos 5.9%. Por último, en la dimensión calidad educativa se evidencia que los trabajadores tienen niveles malos 80.1%, seguido por un nivel bueno 5.1%. Estos resultados son importantes para poder comparar con otras investigaciones Puertas et al. (2018) indican que los maestros pueden desempeñar su trabajo de manera satisfactoria, demostrando una capacidad adecuada para enfrentar situaciones difíciles y adaptándose con mayor facilidad a la amplia diversidad presente en el entorno de enseñanza. Asimismo, Pérez (2020) indica que la gestión en la gerencia educativa es importante destacar su principal objetivo es lograr los objetivos establecidos previamente y satisfacer las insuficiencias educativas de su población. Por lo tanto, se busca establecer un perfil de liderazgo que pueda promover un entorno organizacional que esté alineado con las demandas laborales actuales. Sin embargo, Flores (2021) manifiesta que la gestión educativa también puede optimizar la calidad de aprendizaje con la prosperidad de las instituciones educativas, la formación, el progreso y la verificación de los docentes, porque la gestión es un espacio que fomenta la gestión participativa a través de la participación democrática y el liderazgo. De la misma forma, Hernández (2022) manifiesta que la calidad educativa no debe basarse exclusivamente en el

rendimiento que se refleja únicamente en las pruebas estandarizadas puesto que no brindan una evaluación completa de factores importantes como la formación ciudadana, la participación política, las relaciones interpersonales, el entorno escolar y la educación en su conjunto. Estos resultados sugieren que, en las Instituciones Educativas del estudio, en la que los docentes todavía no han logrado implementar una gestión educativa de calidad que contribuya a un buen desempeño escolar. Esto se refleja en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, especialmente considerando que la gestión educativa, es una dimensión crucial, se encuentra en un nivel deficiente.

El objetivo específico, determinar la relación entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias, se relacionó a través de los datos censales en la tabla 7, en la que se muestra que existe relación significativa en nivel muy alto ($r=0.920$) entre estilo gerenciales y el liderazgo gerencial en las Instituciones Educativas del distrito de Putina. Estos resultados guardan relación con otras investigaciones, Ramirez y Puican (2022) manifiestan que el fundamento de cualquier entidad es el liderazgo gerencial, ya que, sin él, estaríamos navegando sin un rumbo fijo ni una meta clara hacia la cual dirigirnos. De igual manera, es esencial para alcanzar nuestros objetivos personales y profesionales en un mercado muy competitivo. Asimismo, Torcatt (2020) indica que el maestro debe asumir un papel de liderazgo gerencial y dirigir los esfuerzos de toda la institución hacia la exploración de nuevos horizontes educativos. Esto implica considerar el potencial humano de cada persona de la población educacional para construir una base sólida y lograr el éxito del sistema educativo. Por otro lado, Cuesta y Moreno (2021) nos indica que el liderazgo en la escuela no debe ser encasillada a una lógica empresarial, sino que debe ser principalmente pedagógico, lo que implica gestionar comunidades de aprendizajes, implicando varias tareas, centrados en el pedagógico. En cambio, siguiente autor lo relaciona la importancia del liderazgo con el desempeño escolar, Ramos (2022) a la vez en se llega a la conclusión de la relación significativa entre el liderazgo y desempeño, así también entre la primera y la preparación de las sesiones de aprendizaje; y una relación baja positiva del liderazgo en la gestión participativa y su articulación con la vida comunal. Esto lleva a la conclusión de que, al mejorar los formas de gestión de los directivos en las Instituciones Educativas del distrito,

también se mejora el liderazgo gerencial en la misma medida. Estos dos aspectos están inherentemente relacionados, ya que el liderazgo gerencial se fortalece mediante la participación y el intercambio de experiencias, lo que a su vez permite utilizar estrategias más efectivas en la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre el estilo de los directivos y el desempeño docente en las Instituciones Secundarias del distrito de Putina es altamente significativa, lo que se evidencia en el resultante de una correlación muy alta ($r=1,000$) entre ambas variables.

Segunda: Los niveles de los estilos gerenciales en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina revela que la mayoría de los directivos se encuentran en un nivel deficiente. Esto se refleja en los resultados obtenidos, donde un preocupante 75.7% de los directivos presentan un estilo gerencial como malo, mientras que solo un reducido 5.9% muestra un estilo gerencial considerado como bueno.

Tercera: El nivel mostrado, de desempeño docente en las Instituciones Secundarias del distrito de Putina es preocupante. Según los resultados obtenidos, un alarmante 75.7% de los docentes se encuentra en un nivel de desempeño como malo, mientras que solo un reducido 5.9% muestra un nivel de desempeño considerado como bueno.

Cuarta: Existe una relación significativa entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina, tal como lo muestra la relación significativa en nivel muy alto ($r=0.920$) entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la UGEL San Antonio de Putina tome acciones concretas para abordar el problema del bajo desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina. Esto implica la implementación de capacitaciones que brinden a los directivos las herramientas indispensables para llevar de la mejor forma sus responsabilidades. Estas capacitaciones deben estar enfocadas en la mejora del desempeño docente.

Segunda. A los directores de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina, tomar de base este estudio para mejorar y fortalecer los estilos gerenciales en estas instituciones educativas.

Tercera: A los directores de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Putina, es necesario mejorar el desempeño docente en estas instituciones educativas, implementando estrategias y programas de desarrollo profesional para elevar la calidad de la enseñanza.

Cuarta: A los maestros de las Instituciones Secundarias del distrito de Putina fortalezcan su liderazgo, participando de manera activa en la toma de decisiones. Esto implica que los docentes deben involucrarse en la planificación, implementación y evaluación de las políticas educativas y estrategias pedagógicas.

REFERENCIAS

- Anchundia, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Ciencias de La Educación*, 5(2), 819–835. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Arroyo, G., & Ingaruca, J. (2022). *Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huancayo]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3241/T037_47382749_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, H. S., Cuesta, J. A., & Murillo, S. (2022). *Caracterización de los estilos gerenciales en directivos de las pymes del departamento del chocó* (Ecoe Edici).
- Cabrera, K. F., Ruiz, C., Manturano, T. U., & Ruiz, J. R. (2023). Calidad del servicio educativo en el cumplimiento de metas universitarias. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(28), 669–677. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.545>
- Campos, F., Valdés, R., & Ascorra, P. (2019). ¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile. *Calidad En La Educación*, 51, 53–84. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.685>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Ciencias de La Educación*, 20(36), 152–168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), 10–20. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>
- Dávila, R. G., & Bautista, K. (2019). *Capacidad operativa y cumplimiento de metas institucionales en la ejecución de obras por administración directa en la municipalidad provincial de Huanta y municipalidad distrital de Chiara, 2014-2016*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de

Huamanga.

- Díaz, I., García, C., León, M., Ruíz, F., & Torres, F. (2014). Guía de asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS). *Universidad de Chile*, 1–19. https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690
- Espinal, A., Hurtado, A., & Kuznik, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología. Características metodológicas. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, 2, 315–344. <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- García, J., Paz, A., & Suarez, H. (2022). Elementos de la filosofía de gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(5), 184–197. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>
- García, M. P., & Martínez, P. (2012). *Guía práctica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de máster* (Editum). Universidad de Murcia.
- García, S., Díaz, R., Miranda, U., & Muñoz, J. (2023). Una revisión sistemática del liderazgo gerencial y del clima organizacional en los profesores escolares. *En Preimpresiones SciELO*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/doi:10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- González, H., & Zavaleta, T. (2020). La investigación en la misión y visión de las facultades de derecho de las universidades latinoamericanas. *Espacios*, 41(02), 14–31.

- <https://www.revistaespacios.com/a20v41n02/a20v41n02p14.pdf>
- Guzmán, M. (2021). *Equipo de trabajo para alcanzar metas institucionales*. Aces Educación. <http://educacion.editorialaces.com/equipos-de-trabajo/>
- Hernández, D. S. (2022). La calidad educativa y la gestión escolar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9794–9815. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4102 La
- Hernandez, N. (2015). *La importancia de la gerencia en la instituciones educativas del sector público de la ciudad de Bogotá* [Tesis de segunda especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7412/HERNANDEZPARRANESLY2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y,](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7412/HERNANDEZPARRANESLY2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hil).
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hi).
- Huamanchumo, K. (2022). *Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de una red educativa escolar Olmos, Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98204>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia* (Quirón).
- Jarrín, W. B. (2016). Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados. *Ciencia Tecnología e Innovación*, 3(1), 62–81. <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-ModeloDeGestionConEnfoqueAlCumplimientoDeMetasYObj-6756337.pdf>
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S., & Hitka, M. (2021). Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers: Top Motivation Factors. *Educ. Sci*, 11, 313.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/educsci11070313>

- Jilaja, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones*, 8(2), 1093–1105. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/973/257>
- Keefe, T. (2020). The Mission, Vision, and Values in Higher Education: A Study of 39 Colleges of Art and Design. *Art and Design*. https://www.researchgate.net/publication/342160423_The_Mission_Vision_and_Values_in_Higher_Education_A_Study_of_39_Colleges_of_Art_and_Design
- Kjellström, S., Stålné, K., & Törnblom, O. (2020). Seis formas de entender el desarrollo del liderazgo: una exploración de una complejidad creciente. *Liderazgo*, 16(4), 434–460. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1742715020926731>
- Lynch, R., Asavisanu, P., Rungrojngarmcharoen, K., & Ye, Y. (2020). Educational Management. Oxford Research Encyclopedia of Education. Retrieved. <https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-701>.
- Mafla, M. G., & Janet, M. A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. *Digital Publisher*, 1(1), 227–243. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000>
- Martínez, G. I., Guevara, A., & Valles, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación* (Cengage Le).
- Martínez, J. E., Tobón, S., López, E., & Manzanilla, H. M. (2020). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 232–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.17151/ rlee.2020.16.1.11>

- Molina, J. C. (2021). Los estilos gerenciales , una visión desde la experiencia consciente y vivencial. *Agroindustria, Sociedad Y Ambiente*, 1(16), 73–81. <https://revistas.uclave.org/index.php/asa/article/view/3278>
- Muguirra, A. (2023). *Muestreo aleatorio simple: ¿Qué es y cómo realizarlo?* Investigación de Mercado. <https://lc.cx/cBnMhV>
- Neira, M. (2019). El estilo gerencial democrático de los directores y el clima organizacional de las instituciones educativas de la UGEL de Pasco de la Region Pasco. *UGEL Pasco*. <http://45.177.23.200/handle/undac/1661>
- Ospina, D. A., Burgos, S. B., & Madera, J. A. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Dialogos Del Saber*, 46, 187–200. file:///C:/Users/TUTORÍA 2020/Downloads/Dialnet-LaGerenciaEducativaYLaGestionDelCambio-6260870.pdf
- Pacheco, F. J., Guerra, J. E., Díaz, I., & Moreno, L. C. (2022). Gestión de aprendizaje en los procesos de enseñanza. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 8(2), 564–577. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v8i2.726>
- Pérez, N. (2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Revista Educare - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 273–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>
- Puertas, P., Ubago, J. L., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Ramirez, A. N., & Puican, V. H. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373–386. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica metodológica para el análisis de la dirección

organizacional. *Ciencias Sociales*, 23(1), 89–98.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>

Ramos, R. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de secundaria de Puno, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107468/Ramos_VRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, V., Trejos, M. del C., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 81–115.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>

Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: Una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Actualidades Investigativas En Educación*, 10(1), 1–28. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>

Ruíz, C. D. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa* (Fedupel).

Sánchez, I. J., Sánchez, J. A., & Paz, A. I. (2019). *Liderazgo gerencial acción estratégica de las empresas de servicios públicos* (Gente Nuev).

Sánchez, P. A., Mendo, S., León, B., Amado, D., & Iglesias, D. (2020). Escala de Gestión del Aprendizaje Cooperativo en el Aula. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 3(56), 59–71.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21865/RIDEP56.3.05>

Sanz, R., & Serrano, Á. (2019). Misión y visión de una educación para el siglo XXI: cómo generar sociedades justas y sostenibles. *Justicia y Educación*, 21–44.
https://www.researchgate.net/publication/337950788_Mision_y_vision_de_una_educacion_para_el_siglo_XXI_como_generar_sociedades_justas_y_sostenibles

Solano, L. F. (2009). El proceso de visualización desde la perspectiva de la responsabilidad social corporativa. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, XII(104), 1–13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15178/va.2009.104.1-13>

- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de educación. *Praxis & Saber*, 11(27), e10329. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Polis (Santiago)*, 7(21), 311–337. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682008000200015>
- Torcatt, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(2), 42–53. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Trejos, C., Meriño, V., Lopez, A., Moncini, R., Martínez, C., & Ortiz, L. (2021). Estilos gerenciales en función del empoderamiento de los colaboradores de la organización. *Revista Espacios*, 42(02), 25–35. doi: 10.48082/espacios-a21v42n02p03%0D
- Vázquez, J. O. (2020). La gestión educativa en el aprendizaje escolar. *Universidad Abierta*, 6(2), 1–8. <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2020/12/30/la-gestion-educativa-en-el-aprendizaje-escolar/>
- Villarreal, S. J. (2018). *Desempeño docente* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABIN_V_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, M. (2014). Gestión del aprendizaje en Educación Superior y web social. *Educación a Distancia*, 42, 21–37. <https://www.redalyc.org/pdf/547/54731828003.pdf>
- Zhigue, A. R., & Sanmartin, G. S. (2019). Gerencia educativa e inclusión: Una mirada a la diversidad. *Revista Visión Gerencia*, 18(2), 336–344. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Anexo 1a. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona los estilos gerenciales de los directivos y docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina - 2023?	Determinar la relación que existe entre los estilos gerenciales de los directivos y docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina - 2023	Existe relación significativa entre los estilos gerenciales de los directivos y docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina 2023	V1. Estilos gerenciales de los directivos	1.1. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de inclusión - Gestión institucional - Espacios de participación - Estrategias gerenciales - Responsabilidad 	Escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Regular • Mala 	ENFOQUE Cuantitativo TIPO Correlacional DISEÑO No experimental-transversal POBLACIÓN Directores y docentes MUESTRA 7 directores y 129 docentes TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
				1.2. Estilo gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de la misión y visión - Principios institucionales - Inclusión y calidad en el desarrollo institucional - Valores institucionales - Equipo directivo - Formulación de las metas - Evaluación periódica de las metas - Información de las metas institucionales - Calidad institucional - Cumplimiento de metas 		
				1.3. Estilo participativo institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Resultados - Niveles de confianza - Ideas del personal - Responsabilidad en los resultados 		
				1.4. Liderazgo gerencial	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de las condiciones para el progreso del aprendizaje - Aplicación en los métodos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 		
Pe1. ¿Cuál es el nivel de los estilos gerenciales que presenta los directores y	Oe1. Identificar los niveles de los estilos gerenciales que presenta los directores y	He1. No aplica He2. No aplica He3. Existe relación significativa entre	V2. desempeño docente	2.1. Gestión del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de las condiciones para el progreso del aprendizaje - Aplicación en los métodos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 	Escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Regular 	

<p>docentes en las instituciones educativas secundarias?</p> <p>Pe2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docentes que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias?</p> <p>Pe3. ¿Cuál es la relación entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias?</p>	<p>docentes en las instituciones educativas secundarias</p> <p>Oe2. Identificar los niveles de desempeño docentes que presenta los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias</p> <p>Oe3. Determinar la relación entre los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias</p>	<p>los estilos gerenciales y liderazgo gerencial presentado por los directores y docentes en las instituciones educativas secundarias</p>	<p>2.2. Gestión educativa</p> <p>2.3. Calidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Características sociales y culturales - Sesión de aprendizaje - Conocimiento y practicas pedagógicas - Participación en la gestión de la escuela articulada - Organización - Pedagógica curricular - Planificación de los procesos pedagógicos - Participación educativa - Planificación de actividades de la institución - Funcionamiento operativo de la institución - Responsabilidad con los estudiantes - Proceso de enseñanza y aprendizaje - Sistematización de los resultados - Estrategias pedagógicas - Compromiso con los estudiantes - Conflictos estudiantiles - Cumplimiento de funciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Mala
---	--	---	---	---	--

Anexo 1b. Operacionalización de variables

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Estilos gerenciales de los directivos	Huamanchumo (2022) concluye que los métodos de gestión son principalmente de bajo nivel y convencionales, con una proporción menor, los métodos de gestión benévolos, correctivos y consultivos son principalmente de alto nivel, y los métodos de gestión participativa son principalmente convencionales. El desempeño de la gestión estuvo en niveles normales y malos, y el proceso de aprendizaje y las dimensiones relacionales y de gestión de recursos fueron calificados como pobres.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: gerencia, visión y misión, metas institucionales, liderazgo gerencial, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para a la educación con, 20 ítems.	Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de inclusión - Gestión institucional - Espacios de participación - Estrategias gerenciales - Responsabilidad 	1 - 5	Ordinal
			Estilo participativo institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de la misión y visión - Principios institucionales - Inclusión y calidad en el desarrollo institucional - Valores institucionales - Equipo directivo - Formulación de las metas - Evaluación periódica de las metas - Información de las metas institucionales - Calidad institucional - Cumplimiento de metas 	6 - 10 11 - 15	
			Liderazgo gerencial	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Resultados - Niveles de confianza - Ideas del personal - Responsabilidad en los resultados 	16 - 20	

Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Anchundia (2019) menciona que la actividad del desempeño docente también aborda cuestiones relacionadas con su preparación académica, es decir, el proceso de innovación docente que ha de atravesar toda su vida profesional, y por ende su función educativa, el profesorado se replantea para adaptarse a los tiempos y las demandas actuales de un mundo globalizado y en constante evolución.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: gestión del aprendizaje, gestión educativa, calidad educativa, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con 20 ítems.	Gestión del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de las condiciones para el progreso del aprendizaje - Aplicación en los métodos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Características sociales y culturales - Sesión de aprendizaje - Conocimiento y practicas pedagógicas 	1 - 6	Ordinal
			Gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la gestión de la escuela articulada - Organización - Pedagógica curricular - Planificación de los procesos pedagógicos - Participación educativa - Planificación de actividades - Funcionamiento operativo de la institución 	7 - 13	
			Calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad con los estudiantes - Proceso de enseñanza y aprendizaje - Sistematización de los resultados - Estrategias pedagógicas - Compromiso con los estudiantes - Conflictos estudiantiles - Cumplimiento de funciones 	14 - 20	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estilos gerenciales de los directivos

Estimado director, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de los estilos gerenciales que se existen en la institución educativa; a continuación, le mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Datos personales				
1	Edad			
2	Sexo	Varón	Mujer	
3	Estado civil	Soltero	Casado	Divorciado
4	Condición laboral	Nombrado	Contratado	
5	Trabaja como docente o director	Docente	Director	
6	Institución educativa			
7	Años de experiencia como docente o director			

Las alternativas de respuestas que encontramos son las siguientes:

1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca

N°	Variable de estilos gerenciales de los directores	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Gerencia						
1	El director promueve de manera participativa las políticas de inclusión en la institución educativa					
2	El director diseña de manera participativa instrumentos de gestión educativa tomando en cuenta las políticas de inclusión de la institución educativa					

3	El director Promueve espacios de participación en la institución educativa para la toma de decisiones					
4	El director utiliza estrategias gerenciales para la participación de los docentes en la identificación de problemas de la institución					
5	El director evade sus responsabilidades, cuando el personal de la institución tiene problemas y necesita de su apoyo					
Estilo de gestión						
6	El director formulo la misión y visión en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales					
7	El director plantea los principios institucionales de la gestión educativa de la institución					
8	El director fomenta la inclusión y calidad educativa para el desarrollo institucional con un estilo gerencial					
9	El director promueve los valores de la visión y misión institucional en la institución educativa					
10	El director lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de la visión y misión					
Estilo participativo institucional						
11	El director formulo las metas instituciones en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales					

12	El director evalúa de manera periódica las metas institucionales de la institución educativa					
13	El director facilita la información de las metas institucionales cuando los docentes lo solicitan					
14	El director promueve el cumplimiento de las metas institucionales para mejorar la calidad educativa en la institución					
15	El director lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de las metas institucionales					
Liderazgo gerencial						
16	El director implementa estrategias y mecanismos de toma de decisiones en la gestión educativa					
17	El director dirige responsablemente los resultados del personal de la institución educativa cuando presenta problemas y necesitan de su apoyo					
18	El director confía en la capacidad y buen juicio de su personal y en su trabajo pedagógico					
19	El director acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la institución					
20	El director asume toda la responsabilidad en los resultados de su toma de decisiones					

Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca del aprendizaje que se existe en la institución educativa; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Las alternativas de respuestas que encontramos son las siguientes:

1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca

N°	Variable de desempeño docente	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Gestión del aprendizaje						
1	Gestiona las condiciones de la enseñanza para el progreso del aprendizaje en los estudiantes					
2	Aplica los métodos pedagógicos para asegura un mejor aprendizaje impartido en el aula					
3	Promueve un ambiente acogedor para la enseñanza de los estudiantes y fomenta las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
4	Conoce y comprende las características individuales, sociales y culturales de sus estudiantes					
5	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional					
6	Posee conocimiento teórico y práctico pedagógico actualizado en el área que enseña					
Gestión educativa						

7	Intercambia experiencias con otros docentes para la participación en la gestión educativa para mejorar la enseñanza					
8	Fomenta la organización del trabajo en equipo entre los estudiantes y padres de familia					
9	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo pedagógico de la institución					
10	Planifica los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés y compromiso en los estudiantes					
11	Participa en las experiencias significativas de desarrollo educativo institucional en concordancia con las necesidades de los estudiantes					
12	Planifica las actividades institucionales en función de los recursos materiales que posee la institución					
13	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento operativo de la institución					
Calidad educativa						
14	Promueve la responsabilidad en los estudiantes de la institución educativa					
15	Evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos					

16	Sistematiza los resultados obtenidos en la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación a los estudiantes					
17	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con necesidades educativas					
18	Promueve el compromiso de los estudiantes por medio de estrategias grupales en la institución					
19	Resuelve conflictos mediante el dialogo con los estudiantes sobre la base de los valores y mecanismos pacíficos					
20	Logra los cumplimientos de funciones encargadas en la institución educativa					

Anexo 2a. Data de la prueba piloto

†††

Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina 2023																																								
N°	Variable 01												Variable 02																											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10																		
1	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	5	3	2	1	2	2	3	2	2	3	5	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2
2	1	2	2	4	5	2	2	1	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	3	1	5	3	2	3	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2
3	3	1	1	3	3	2	3	5	2	4	5	2	3	5	2	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
4	2	2	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	5	3	2	2	3	2	2	3	1	5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
5	1	1	3	3	5	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	5	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	2
7	2	2	1	3	3	2	3	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	5	1	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
8	3	2	3	1	3	5	3	1	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2
9	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2
10	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2
11	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
12	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	5	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2
13	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	4	5	2	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
14	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	5	3	3	2	3	1	1	2	2	2	4	5	3	5	2	3	3	1	3	2	3	2	1	4	3	3	2	2	
15	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	

Anexo 2b. Confiabilidad del cuestionario con la prueba piloto

Variable 01: Estilo gerencial de los directivos

Resumen de procesamiento de casos

		%
Casos	Válido	100,0
	Excluido ^a	,0
Total		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,723	,463	20

Variable 01: Estilo gerencial de los directivos

Resumen de procesamiento de casos

		%
Casos	Válido	100,0
	Excluido ^a	,0
Total		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,723	,463	20

Interpretar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruíz Bolívar (2002)

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Experto N° 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Gerencia								
01	Promueve de manera participativa las políticas de inclusión en la institución educativa	X		X			X	
02	Diseña de manera participativa instrumentos de gestión educativa tomando en cuenta las políticas de inclusión de la institución educativa	X		X		X		
03	Promueve espacios de participación en la institución educativa para la toma de decisiones	X				X		
04	Utiliza estrategias gerenciales para la participación de los docentes en la identificación de problemas de la institución		X	X		X		
05	Evade sus responsabilidades, cuando el personal de la institución tiene problemas y necesita de su apoyo	X			X	X		
DIMENSIÓN: Visión y misión								
06	Formulo la misión y visión en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales	X		X		X		
07	Plantea los principios institucionales de la gestión educativa de la institución	X		X		X		
08	Fomenta la inclusión y calidad educativa para el desarrollo institucional con un estilo gerencial		X	X		X		
09	Promueve los valores de la visión y misión institucional en la institución educativa		X	X		X		
10	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de la visión y misión	X			X	X		
DIMENSIÓN: Metas institucionales								
11	Formulo las metas institucionales en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales		X	X		X		
12	Evalúa de manera periódica las metas institucionales de la institución educativa	X		X		X		
13	Facilita la información de las metas institucionales cuando los docentes lo solicitan	X		X			X	
14	Promueve el cumplimiento de las metas institucionales para mejorar la calidad educativa en la institución	X		X		X		
15	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de las metas institucionales	X		X			X	
DIMENSIÓN: Liderazgo gerencial								
16	Implementa estrategias y mecanismos de toma de decisiones en la gestión educativa	X		X			X	
17	Dirige responsablemente los resultados del personal de la institución educativa cuando presenta problemas y necesitan de su apoyo	X		X		X		

18	Confía en la capacidad y buen juicio de su personal y en su trabajo pedagógico	X			X	X		
19	Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la institución	X		X		X		
20	Asume toda la responsabilidad en los resultados de su toma de decisiones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ M.Sc. Alex Quispe Curasi DNI: 7012 9202

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Fecha: 24 Oct / 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



M.Sc. Alex Quispe Curasi
DOCENTE JINACAP

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Gestión del aprendizaje								
01	Gestiona las condiciones de la enseñanza para el progreso del aprendizaje en los estudiantes	X		X			X	
02	Aplica los métodos pedagógicos para asegura un mejor aprendizaje impartido en el aula	X		X		X		
03	Promueve un ambiente acogedor para la enseñanza de los estudiantes y fomenta las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje		X	X		X		
04	Conoce y comprende las características individuales, sociales y culturales de sus estudiantes	X		X		X		
05	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional	X		X		X		
06	Posee conocimiento teórico y práctico pedagógico actualizado en el área que enseña		X	X		X		
DIMENSIÓN: Gestión educativa								
07	Intercambia experiencias con otros docentes para la participación en la gestión educativa para mejorar la enseñanza	X			X	X		
08	Fomenta la organización del trabajo en equipo entre los estudiantes y padres de familia		X	X		X		
09	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo pedagógico de la institución		X	X		X		
10	Planifica los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés y compromiso en los estudiantes	X			X	X		
11	Participa en las experiencias significativas de desarrollo educativo institucional en concordancia con las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
12	Planifica las actividades institucionales en función de los recursos materiales que posee la institución	X		X			X	
13	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento operativo de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN: Calidad educativa								
14	Promueve la responsabilidad en los estudiantes de la institución educativa	X			X	X		
15	Evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X		
16	Sistematiza los resultados obtenidos en la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación a los estudiantes	X		X		X		
17	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con necesidades educativas	X			X	X		

18	Promueve el compromiso de los estudiantes por medio de estrategias grupales en la institución		X	X		X	
19	Resuelve conflictos mediante el dialogo con los estudiantes sobre la base de los valores y mecanismos pacíficos	X		X			X
20	Logra los cumplimientos de funciones encargadas en la institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ M.Sc. Alex Quispe Curasi DNI: 70125202

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

Fecha: 24 Oct / 2023

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



M.Sc. Alex Quispe Curasi
DOCENTE LIMA, PERU

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: Gerencia								
01	Promueve de manera participativa las políticas de inclusión en la institución educativa	X			X	X		
02	Diseña de manera participativa instrumentos de gestión educativa tomando en cuenta las políticas de inclusión de la institución educativa	X			X	X		
03	Promueve espacios de participación en la institución educativa para la toma de decisiones		X	X		X		
04	Utiliza estrategias gerenciales para la participación de los docentes en la identificación de problemas de la institución	X		X			X	
05	Evade sus responsabilidades, cuando el personal de la institución tiene problemas y necesita de su apoyo	X		X		X		
DIMENSION: Visión y misión								
06	Formulo la misión y visión en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales	X		X		X		
07	Plantea los principios institucionales de la gestión educativa de la institución		X		X	X		
08	Fomenta la inclusión y calidad educativa para el desarrollo institucional con un estilo gerencial	X		X			X	
09	Promueve los valores de la visión y misión institucional en la institución educativa	X		X		X		
10	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de la visión y misión	X			X	X		
DIMENSION: Metas institucionales								
11	Formulo las metas institucionales en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales	X		X		X		
12	Evalúa de manera periódica las metas institucionales de la institución educativa	X		X		X		
13	Facilita la información de las metas institucionales cuando los docentes lo solicitan		X	X			X	
14	Promueve el cumplimiento de las metas institucionales para mejorar la calidad educativa en la institución	X			X	X		
15	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de las metas institucionales	X		X		X		
DIMENSION: Liderazgo gerencial								
16	Implementa estrategias y mecanismos de toma de decisiones en la gestión educativa	X			X	X		
17	Dirige responsablemente los resultados del personal de la institución educativa cuando presenta problemas y necesitan de su apoyo		X	X		X		

18	Confía en la capacidad y buen juicio de su personal y en su trabajo pedagógico	X		X		X	
19	Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la institución	X			X	X	
20	Asume toda la responsabilidad en los resultados de su toma de decisiones	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): levantar las correcciones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. M.Sc. Fredy Ruben Reyes Apaza DNI: 01292554

Especialidad del validador: Investigador y Escritor

Fecha: 24 / Octubre / 2023


 M.Sc. Fredy R. Reyes Apaza
 Jefe de Oficina de Tutoría y Servicio
 Psicopedagógico - UNA

Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Gestión del aprendizaje								
01	Gestiona las condiciones de la enseñanza para el progreso del aprendizaje en los estudiantes	X			X	X		
02	Aplica los métodos pedagógicos para asegura un mejor aprendizaje impartido en el aula	X		X		X		
03	Promueve un ambiente acogedor para la enseñanza de los estudiantes y fomenta las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X			X	
04	Conoce y comprende las características individuales, sociales y culturales de sus estudiantes	X		X		X		
05	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional	X			X	X		
06	Posee conocimiento teórico y práctico pedagógico actualizado en el área que enseña		X	X		X		
DIMENSIÓN: Gestión educativa								
07	Intercambia experiencias con otros docentes para la participación en la gestión educativa para mejorar la enseñanza	X		X			X	
08	Fomenta la organización del trabajo en equipo entre los estudiantes y padres de familia		X		X	X		
09	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo pedagógico de la institución	X		X		X		
10	Planifica los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
11	Participa en las experiencias significativas de desarrollo educativo institucional en concordancia con las necesidades de los estudiantes	X			X	X		
12	Planifica las actividades institucionales en función de los recursos materiales que posee la institución	X			X	X		
13	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento operativo de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN: Calidad educativa								
14	Promueve la responsabilidad en los estudiantes de la institución educativa	X			X	X		
15	Evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X		
16	Sistematiza los resultados obtenidos en la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación a los estudiantes	X		X			X	
17	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con necesidades educativas	X		X		X		

18	Promueve el compromiso de los estudiantes por medio de estrategias grupales en la institución	X			X		X
19	Resuelve conflictos mediante el dialogo con los estudiantes sobre la base de los valores y mecanismos pacíficos	X		X		X	
20	Logra los cumplimientos de funciones encargadas en la institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): levantar las correcciones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. M.Sc. Fredy Ruben Reyes Apaza DNI: 01292554

Especialidad del validador: Investigador y Escritor.

Fecha: 24 Octubre / 2023



M.Sc. Fredy R. Reyes Apaza
Jefe de Oficina de Tutoría y Asesoría
Psicopedagógica

Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Gerencia								
01	Promueve de manera participativa las políticas de inclusión en la institución educativa	X		X		X		
02	Diseña de manera participativa instrumentos de gestión educativa tomando en cuenta las políticas de inclusión de la institución educativa	X		X		X		
03	Promueve espacios de participación en la institución educativa para la toma de decisiones	X		X		X		
04	Utiliza estrategias gerenciales para la participación de los docentes en la identificación de problemas de la institución	X		X		X		
05	Evade sus responsabilidades, cuando el personal de la institución tiene problemas y necesita de su apoyo	X		X		X		
DIMENSIÓN: Visión y misión								
06	Formulo la misión y visión en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales	X		X		X		
07	Plantea los principios institucionales de la gestión educativa de la institución	X		X		X		
08	Fomenta la inclusión y calidad educativa para el desarrollo institucional con un estilo gerencial	X		X		X		
09	Promueve los valores de la visión y misión institucional en la institución educativa	X		X		X		
10	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de la visión y misión	X		X		X		
DIMENSIÓN: Metas institucionales								
11	Formulo las metas instituciones en la institución educativa para mejorar los estilos gerenciales	X		X		X		
12	Evalúa de manera periódica las metas institucionales de la institución educativa	X		X		X		
13	Facilita la información de las metas institucionales cuando los docentes lo solicitan	X		X		X		
14	Promueve el cumplimiento de las metas institucionales para mejorar la calidad educativa en la institución	X			X	X		
15	Lidera el equipo directivo y lo orienta hacia el cumplimiento de las metas institucionales		X	X		X		
DIMENSIÓN: Liderazgo gerencial								
16	Implementa estrategias y mecanismos de toma de decisiones en la gestión educativa	X		X		X		
17	Dirige responsablemente los resultados del personal de la institución educativa cuando presenta problemas y necesitan de su apoyo	X		X		X		

18	Confía en la capacidad y buen juicio de su personal y en su trabajo pedagógico	X		X		X	
19	Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la institución	X		X		X	
20	Asume toda la responsabilidad en los resultados de su toma de decisiones	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VENEGAS GÓMEZ JUANA DNI: 01324584

Especialidad del validador: GESTION Y DOCENCIA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Fecha: 201 10 / 2023


Msc. Juana Venegas Gómez
 DOCENTE AREA CIENCIAS SOCIALES
 DNI: 01324584 CPPE: 2209

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Gestión del aprendizaje								
01	Gestiona las condiciones de la enseñanza para el progreso del aprendizaje en los estudiantes	X		X		X		
02	Aplica los métodos pedagógicos para asegura un mejor aprendizaje impartido en el aula	X		X		X		
03	Promueve un ambiente acogedor para la enseñanza de los estudiantes y fomenta las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	X		X		X		
04	Conoce y comprende las características individuales, sociales y culturales de sus estudiantes	X		X		X		
05	Los contenidos de la sesión de aprendizaje están de acuerdo al nuevo currículo nacional	X		X		X		
06	Posee conocimiento teórico y práctico pedagógico actualizado en el área que enseña	X		X		X		
DIMENSIÓN: Gestión educativa								
07	Intercambia experiencias con otros docentes para la participación en la gestión educativa para mejorar la enseñanza	X		X		X		
08	Fomenta la organización del trabajo en equipo entre los estudiantes y padres de familia	X		X		X		
09	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional del currículo pedagógico de la institución	X		X		X		
10	Planifica los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e interés y compromiso en los estudiantes	X		X		X		
11	Participa en las experiencias significativas de desarrollo educativo institucional en concordancia con las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
12	Planifica las actividades institucionales en función de los recursos materiales que posee la institución	X		X		X		
13	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento operativo de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN: Calidad educativa								
14	Promueve la responsabilidad en los estudiantes de la institución educativa	X		X		X		
15	Evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos	X		X		X		
16	Sistematiza los resultados obtenidos en la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación a los estudiantes	X		X		X		
17	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con necesidades educativas	X		X		X		

18	Promueve el compromiso de los estudiantes por medio de estrategias grupales en la institución	X		X		X	
19	Resuelve conflictos mediante el dialogo con los estudiantes sobre la base de los valores y mecanismos pacíficos	X		X		X	
20	Logra los cumplimientos de funciones encargadas en la institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ VENEGAS GÓMEZ JUANA DNI: 01324584

Especialidad del validador: GESTION Y DOCENCIA EDUCATIVA

Fecha: 201 10 / 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Msc. Juana Venegas Gómez
 DOCENTE AREA CIENCIAS SOCIALES
 DNI: 01324584 CPPE: 2209

Firma del Experto Informante

Anexo 4a. Validación de instrumentos V Aiken - dicotómico

Estilos gerenciales de los directivos

	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS	Revisar
P1	0.6	1	0.8	0.80	0.288	0.975	
P2	0.6	1	1	0.87	0.333	0.988	
P3	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P4	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P5	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P6	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P7	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P8	0.6	1	1	0.87	0.333	0.988	
P9	0.6	1	1	0.87	0.333	0.988	
P10	1	0.6	1	0.87	0.333	0.988	
P11	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P12	1	1	0.8	0.93	0.383	0.997	
P13	1	0.8	0.8	0.87	0.333	0.988	
P14	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
P15	1	1	0.8	0.93	0.383	0.997	
P16	1	1	0.8	0.93	0.383	0.997	
P17	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P18	0.8	0.8	1	0.87	0.333	0.988	
P19	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P20	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
Valor Aiken del instrumento				0.91			

Desempeño docente

	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS	Revisar
P1	0.6	0.8	1	0.80	0.288	0.975	
P2	0.6	0.8	1	0.80	0.288	0.975	
P3	1	1	0.8	0.93	0.383	0.997	
P4	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P5	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P6	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
P7	0.8	0.8	1	0.87	0.333	0.988	
P8	1	0.8	0.8	0.87	0.333	0.988	
P9	0.8	1	1	0.93	0.383	0.997	
P10	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P11	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P12	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P13	1	1	0.8	0.93	0.383	0.997	
P14	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P15	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
P16	1	0.8	0.8	0.87	0.333	0.988	
P17	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
P18	1	0.8	1	0.93	0.383	0.997	
P19	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
P20	1	1	1	1.00	0.438	1.000	
Valor Aiken del instrumento				0.93			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Putina 2023", cuyo autor es CHURA ALEJO WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HARO CARRANZA JULIO ENRIQUE DNI: 09082279 ORCID: 0000-0002-7058-4713	Firmado electrónicamente por: JHAROCA10 el 12- 01-2024 12:37:27

Código documento Trilce: TRI - 0706267