



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión  
Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua,  
2018.

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

**AUTOR:**

Br. Briones Roque Jhon Quinn Cristopher

**ASESOR:**

Dr. Lindon Vela Melendez

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION**

Reforma y Modernización del estado

CHICLAYO - PERÚ  
2018



**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Propuesta de liderazgo orientado a la mejora  
de la gestión pública en la Unidad Ejecutora  
de Educación 303 Bagua 2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA)

Briónes Roque, John Quinn Christopher

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimitad

RECOMIENDA:

Pimental 20 de Enero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE Dra. Bertita Hernández Fernández

SECRETARIO Dr. Pepe Purizaca Vigil

VOCAL Dr. Lindon Yela Melendez

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jhon Quinn Christopher Briones Roque, egresado (a) del Programa de Maestría en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Chiclayo, identificado con DNI N° 46415372.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **PROPUESTA DE LIDERAZGO ORIENTADO A LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 BAGUA, 2018**. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo en asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraran causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo - Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, diciembre de 2018

Firma:



Nombres y apellidos: Jhon Quinn Christopher Briones Roque  
DNI: 46415372

# DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de seguir  
viviendo.

A mis padres, por ser mi apoyo incondicional.

A mis compañeros y docentes que me  
apoyaron durante el desarrollo.

**Autor**

# AGRADECIMIENTO

A mi abuelita Angela Delgado Mejía, a mi papá Jaime Briones Delgado, a mi tía Celia López Ticliahuanca y a mi asesor de tesis M Sc. Lindon Vela Meléndez quienes me apoyaron desde el inicio hasta la culminación de mí de tesis y obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

**Autor**

## PRESENTACIÓN

### Señores miembros del Jurado:

Conforme a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejos Filial Chiclayo, pongo a su consideración el presente Informe de Investigación titulado: **“PROPUESTA DE LIDERAZGO ORIENTADO A LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 BAGUA, 2018”**, con la finalidad de optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Respetados miembros del jurado confío en que sabrán reconocer, en forma justa el mérito de la presente investigación, agradeciéndoles por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se sirvan hacer al respecto.

La presente investigación ha sido estructurada en 04 capítulos:

I: Introducción

II: Método

III: Resultados

IV: Discusión

Conclusiones y Recomendaciones

Referencias bibliográficas

# INDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE	
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1. <i>Realidad problemática</i> .....	13
1.2. <i>Trabajos Previos</i> .....	16
1.3. <i>Teorías Relacionadas al Tema</i> .....	18
1.3.1. Teoría del Gran Hombre .....	18
1.3.2. La teoría de los rasgos .....	19
1.3.3. Teoría del Liderazgo participativo .....	19
1.3.4. Teorías de Lewin.....	20
1.3.5. Las teorías de Likert.....	20
1.3.6. La teoría de líder carismático. ....	21
1.3.7. La teoría de Líder Transformacional.....	21
1.3.8. La teoría de líder silencioso .....	22
1.3.9. La Teoría del Liderazgo Transaccional. ....	22
1.3.10. La Teoría del Liderazgo Situacional. ....	23
1.3.11. Estilos de Liderazgo .....	23
1.3.12. Teorías de la Gestión Publica .....	26
1.4. <i>Formulación del problema</i> .....	27
1.5. <i>Justificación del Estudio</i> .....	28
1.6. <i>Hipótesis</i> .....	29
1.6.1. Hipótesis General.....	29
1.6.2. Hipótesis Específicos .....	29
1.7. <i>Objetivos</i> .....	29
1.7.1. Objetivo general.....	29
1.7.2. Objetivos específicos .....	29
<b>II. METODO .....</b>	<b>30</b>
2.1. <i>Diseño de Investigación</i> .....	30
2.2. <i>Variables, Operacionalización</i> .....	30
2.2.1. <i>Identificación de las Variables</i> .....	30
2.2.2. <i>Operacionalización de variables</i> .....	31
2.3. <i>Población y Muestra</i> .....	33
2.3.1. <i>Población</i> .....	33
2.3.2. <i>Muestra</i> .....	33

2.4. <i>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</i> .....	35
2.4.1. <i>Técnicas</i> .....	35
2.4.2. <i>Validez y Confiabilidad del instrumento</i> .....	35
2.5. <i>Métodos de análisis de datos</i> .....	36
2.6. <i>Aspectos éticos</i> .....	36
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>37</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>51</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>54</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>55</b>
<b>VII. PROPUESTA</b> .....	<b>56</b>
<b>VIII. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>68</b>
<i>Autorización de Publicación de tesis</i> .....	97
<i>Acta de Aprobación de Originalidad</i> .....	98
<i>Reporte de Turnitin</i> .....	99



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Resultados del estilo de liderazgo autocrático .....	37
<b>Tabla 2:</b> Resultados del estilo de liderazgo democrático .....	39
<b>Tabla 3:</b> Resultados del estilo de liderazgo liberal .....	41
<b>Tabla 4:</b> Resultados de la dimensión políticas de estado y de gobierno.....	42
<b>Tabla 5:</b> Resultados del planteamiento estratégico .....	43
<b>Tabla 6:</b> Resultados de la dimensión presupuesto por resultados .....	45
<b>Tabla 7:</b> Resultados de la dimensión gestión de procesos.....	46
<b>Tabla 8:</b> Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático .....	47
<b>Tabla 9:</b> Resultados de la dimensión seguimiento, evolución y gestión .....	49

## INDICE DE FIGURAS

<b>Grafico 1:</b> De los resultados del estilo de liderazgo autocratico .....	38
<b>Grafico 2:</b> De los resultados del estilo de liderazgo democrático .....	40
<b>Grafico 3:</b> De los resultados del estilo de liderazgo liberal .....	41
<b>Grafico 4:</b> De los resultados del estilo de políticas de estado y de gobierno .....	43
<b>Grafico 5:</b> De los resultados del estilo de planteamiento estratégico .....	44
<b>Grafico 6:</b> de los resultados de la dimensión presupuesto por resultados .....	45
<b>Grafico 7:</b> De los resultados de la dimensión gestion de procesos.....	46
<b>Grafico 8:</b> De los resultados de la dimensión servicio civil meritocrático.....	48
<b>Grafico 9:</b> De los resultados de la dimensión seguimiento, evolución y gestión .....	50

## RESUMEN

La presente investigación, estudia una Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

Para ello se ha considerado como objetivo general: “Diseñar una Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018”.

El estudio es de carácter descriptivo prospectivo, utilizando como técnica la Escala de Likert, a través de modelos estadísticos por distribución Normal: porque la muestra será mayor a 40 datos., hemos logrado determinar como conclusión final que existe deficiencias en la práctica del liderazgo en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua el análisis estadístico descriptivo ha demostrado que los datos han sido extraídos de una muestra de 40 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados.

En conclusión analizando los resultados antes indicados se muestra que es de prioridad el diseño y la elaboración de la propuesta denominada diseño de la propuesta de liderazgo para mejorar la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua, con un conjunto de contenidos y estrategias basadas en las variables y en sus dimensiones.

**Palabras Claves:** Investigación Prospectiva Liderazgo, Propuesta Gestión Pública.

## **ABSTRACT**

The present investigation, studies a Proposal of Leadership oriented to the improvement of the Public Management in the Executing Unit of Education 303 Bagua, 2018.

For this purpose, the following has been considered as a general objective: "Design a Leadership Proposal aimed at improving Public Management in the Execution Unit of Education 303 Bagua, 2018".

The study is of a prospective descriptive nature, using the survey technique, using statistical models by Normal distribution: because the sample will be greater than 40 data., We have been able to determine as a final conclusion that there are deficiencies in the practice of leadership in the Unit of Education 303 Bagua descriptive statistical analysis has shown that the data have been extracted from a sample of 40 people, which is the significant statistical sample to validate the results.

In conclusion, analyzing the results indicated above, it is shown that the design and preparation of the proposal called design of the leadership proposal to improve the public management of the Executing Unit of Education 303 - Bagua, with a set of contents and strategies, is a priority. based on the variables and their dimensions.

**Keywords:** Prospective Research Leadership, Public management proposal.

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Realidad problemática

Los grandes retos que presenta el día a día del mundo en el que nos desenvolvemos exige de nosotros la adaptación al contexto cambiante en el que vivimos. Esto es, que la mayoría de las cosas que conocemos se van mejorando y desarrollando conforme al avance de la sociedad, y esto es más visible en ámbito de la tecnología e información, que presente siempre nuevos retos a la sociedad. En ese orden de ideas, un paradigma, y el planteamiento del mismo, responde siempre a una necesidad, a un contexto nuevo y que ha venido desarrollándose al cual se debe acoplar para no caer en estado de desactualización, para ello proponemos el planteamiento de nuevos desafíos que superar, y el contexto educacional no es ajena a estos cambios.

En ese orden de ideas, todo grupo requiere de un líder, alguien en quien confiar, alguien que vaya al frente, alguien que les enseñe y oriente para trabajar en grupo. Es decir necesitan un líder. Dentro de una institución educativa el líder es considerado un gerente educativo, dado que es quien organiza y dirige los recursos de la institución, es quien supervisa y guía en las sesiones de aprendizaje que ofrecen sus docentes, en otras palabras un líder educativo busca el correcto desempeño de su grupo, relacionándose con ellos conviviendo con ellos para hacerles sentir comprometidos con la institución en la que trabajan.

El líder de la institución dirige la manera en la que se obtiene la información, establece cómo debe ser tratado dicho conocimiento, la manera de exponerlo, y cómo concluir los resultados. Para ser más precisos realizar las acciones de un líder educativo, ya que de la manera en la que dirija a su grupo depende el alcance y éxito de sus objetivos.

Mediante la orientación del gerente educativo se puede cambiar y mejorar algunos comportamientos y creencias de las personas que están bajo su mando, para adaptarlas a los fines del grupo al que pertenece, manteniendo un cambio gradual y constante hasta alcanzarlo.

Drucker, P. (2016) expresa que el liderazgo requiere de una tensión creada por el sueño que se persigue, por ello no debe ser considerado como visión meramente, sino como aquel presente que se busca cambiar y mejorar mediante la acción.

En por ello necesaria y pertinente la presencia de un líder, pues es él quien observa y dirige las acciones del grupo en búsqueda del objetivo trazado, es él quien controla la unidad del grupo, y designa atribuciones con el fin de descentralizar un poco el poder y aceptar así el trabajo en equipo. Por ejemplo: Dentro de mi organismo si yo sufriera algún corte y para que el sangrado se detenga fuera necesario que la información –del corte- pase por 14 comités hasta llegar a mi cerebro, el cual luego tendría que tomar una información, la consecuencia lógica sería que yo muera desangrado por todo el tiempo transcurrido y la tardía respuesta al problema. En ese sentido, es que la mayoría de empresas y grupos grandes de trabajo han establecido ejercer un control moderado de los actos de sus trabajadores, permitiendo que estos soluciones problemas menores sin necesidad de solicitar la autorización del líder.

Gerstner, (1996), expresaba que el líder tiene la cualidad de persuadir y de influir en sus dirigidos para que éstos actúen conforme a las metas del grupo. Para ello cada líder tiene su propia estrategia, las cuales varían de acuerdo al grupo al que están dirigidas. En ese orden de ideas, hay quienes indican que un buen líder cumple con ciertas cualidades –inherentes a todos los líderes- que si bien es cierto no hay una definición exacta de lo que es un director exitoso, las experiencias y estudios indican que todo líder sobresaliente presenta ciertas características como: Inteligencia, organización, planeación, dirección y control. Aspectos vitales para el alcance de los objetivos que persigue cada grupo.

Para el buen líder determinar qué aspectos se deben mejorar dentro de su organización es vital, para de esta forma modificar y cambiarlos adaptándolos a las necesidades que se requieren en el grupo. Para ello, no solo debe indicar o dar órdenes, sino que también debe incentivar al grupo al cambio, ofreciendo la posibilidad de satisfacer sus necesidades y así trabajen más motivados, confiando plenamente en las indicaciones de su líder.

En pleno siglo XXI apenas se están percibiendo cambios en el aspecto educativo relacionados a la inclusión de un sistema de liderazgo dentro de la institución educativa –todo ello en América Latina. En ese sentido, determinados Estados pese a la poca investigación e información sobre el tema, han decidido incluir ésta figura de liderazgo educativo, haciendo así una apuesta a ciegas, con la intención de mejorar la calidad educativa.

Un líder debe ver a través de sus trabajadores, debe analizar sus comportamientos para determinar qué tipo de persona está bajo su mando, cuáles son sus capacidades, sus fortalezas y debilidades; en otras palabras un líder debe saber identificar los sujetos a los que dirige y el contexto en el que los dirige, -contexto el cual no es igual al de antaño, sino que ha ido cambiando a medida que pasa el tiempo.

Vásquez, G (2018) expresa que la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua se encarga de supervisar los avances y la calidad educativa de la localidad de Bagua. En orden de ideas expresa que las personas encargadas del área directiva de las instituciones educativas, han hecho poco o nada por mejorar el contexto educativo de sus estudiantes del nivel básico y Básico alternativo lo que muestra claramente sus limitaciones como líderes. Asimismo indica también que dentro de la provincia de Bagua el cambio de directores es común dado que muchas veces obedece a cambios políticos, más no por la búsqueda de un avance en el sistema educativo. Dicho hecho a determinado que la UE 303 Bagua venga siendo seriamente cuestionada por la forma en la que sus líderes ejercen sus atribuciones, llegando a tomar medidas totalmente radicales como la destitución de directores de dicha institución – UE 303 Bagua.

La provincia de Bagua, necesita de una correcta gestión pública que se preocupe por la educación de sus jóvenes estudiantes de manera global, no solo cargar la responsabilidad en los hombros de los maestros, sino que cooperar de realizar actividades que incluyan varias instituciones de mejora educativa desde la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, hasta los colegios; para ello es esencial de la presencia de un buen líder que los oriente en las toma de decisiones, con capacidad de mando y visión, que los incentive a mejorar la calidad educativa de sus estudiantes y a prepararlos para los retos que presenta la sociedad.

La Unidad Ejecutora 303 Bagua es un organismo del Estado que se encarga de dirigir el área educativa de la localidad de Bagua, en la que ofrece bienes destinados a satisfacer las necesidades del alumnado y de la plana docente para que puedan cumplir con sus roles dentro de la institución educativa, sin embargo actualmente las instituciones educativas a las que se les destina una gran cantidad de dinero por que se percibe, no han mejorado la calidad educativa de los estudiantes ni se han preocupado por lograrla, esto debido a ciertas limitaciones de liderazgo dentro de cada institución, dado que no existe un líder como tal, sino que cada uno actúa y

enseña cómo quiere o mejor prefiere, mostrando así una completa incapacidad para trabajar en grupo, y una falta de compromiso con el colegio.

Frente a la problemática abordada es de urgente plantear en herramientas que conduzcan a desarrollar un liderazgo planificado con estrategias motivadoras que formen en las personas comprometidas con la institución conciencias que miren a la educación como el proceso rector del desarrollo de su localidad brindando un servicio de calidad dentro de un liderazgo de excelencia.

## **1.2. Trabajos Previos**

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Felcman, I. L. (2015) Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del "big bang" paradigmático. Universidad de Buenos Aires. Se llegó a la siguiente conclusión en cuanto al índice de frustración cultural colectiva para la muestra de Líderes: que se debe plantear una hipótesis destinada a buscar una persona cuyas cualidades de líder pueda mezclar habilidades que impliquen el impulso de cambios combinado con determinadas destrezas de articulación y un buen espíritu que enfoque su esfuerzo en generar visiones globales compartidas entre los miembros del grupo.

Bravo, C, R. (2017) En su Tesis Titulada Liderazgo Pedagógico del Directory Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Pontificia Universidad Católica de Chile. Se llegó a la siguiente conclusión: se demostró que durante la aplicación de dicho proyecto, el director citado ut supra probó orientar de manera correcta a su grupo demostrando cualidades propias de un líder de la institución educativa, esto en razón a que fue capaz de tomar decisiones frente a problemas que fueron suscitándose durante el desarrollo del proyecto, evaluando la situación y ofreciendo maneras de responder y afrontar.



En ese sentido es preciso indicar que el director de la institución para ejercer el liderazgo dentro de la institución necesita adquirir conocimientos respecto a bases curriculares, legislación pertinente actualizada, así como de reglamentos de la institución, también requirió de conocimientos respecto al marco de la buena enseñanza, de la buena dirección, entre otros.

Es vital la presencia de capacidades intelectuales y emocionales, que permiten desarrollar y mejorar el trabajo en grupo de los individuos creando un correcto funcionamiento de las competencias psicológicas.

En tal sentido el líder –Director de la institución educativa- ofrece y crea la posibilidad de convivir dentro de la institución en un clima de calma y tranquilidad lo cual es sano y necesario si se quiere que su personal docente pueda ejercer sus funciones de una manera idónea.

#### 1.2.2. Trabajos Previos Nacionales

Sorados, M. M. (2014) En su tesis titulada *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* Universidad Nacional Mayor de san Marcos Facultad de Educación, se llegó a la siguiente conclusión: se observa que en un 95% la mejora de la calidad educativa dentro de una institución va de la mano con el vínculo que hay entre la UGEL y los directores como líderes de su institución educativa 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009.

Monteza (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Concluyo que existe un liderazgo transformacional percibido por los docentes para con sus directores dentro de la institución educativa por lo cual en las instituciones de la provincia de Chiclayo se percibe un índice alto de presencia de liderazgo transformacional (73, 3%) en el nivel inicial, notándose que la dimensión más fuerte e influyente es la de motivación inspiracional (77,7%), en segundo nivel está la influencia idealizada (71,3%) terminando con la estimulación intelectual (70,7%).

Bueno, H. B. (2018) En su Tesis Titulada: Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 según la percepción de los docentes de la red 19, 2017Lima Universidad Cesar Vallejo Perú. Se arribó las conclusiones siguientes: La plana docente de la red 19, indica que existe una presencia reducida de lo que se denomina liderazgo transformacional dentro de la UGEL (64.9%) los cuales expresan que dicho liderazgo no se percibe dentro de la institución educativa, esto debido a que dentro de la dimensión carisma no se percibe un avance o desarrollo de dichas funciones (65.6%), siguiendo los mismos pasos la estimulación intelectual y la consideración individual, que colocan en el contexto de no líder a la directora de dicha institución educativa.

Redolfo, L H(2015) En su tesis titulada: Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-Departiendo De Junín- 2015 donde se llegó a la siguiente conclusión: que entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente nace un nivel de confianza ascendente al 95%, el cual se percibe en los colegios públicos del nivel secundario de la UGEL – Jauja (2015).

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema.**

**Baker, C. (2011)** expresa que una característica de los líderes es la de mostrar ante su grupo de trabajo, una integridad que genere en ellos respeto y admiración, así como también un líder muestra un verdadero interés en su equipo y en el logro de los objetivos dedicándose de lleno a ellos. Muestran también un líder con humildad y enseña con el ejemplo, prueba su habilidad de visión y creatividad en el grupo de trabajo, entre otros. Dentro de las teorías existentes el autor menciona éstas:

#### **1.3.1. Teoría del Gran Hombre.**

Mediante ésta teoría se postula que un líder no se hace, sino que éste nace ya con su destino pre establecido. Es preciso hacer mención que ésta teoría era aplicada

en la época de los griegos extendida hasta los romanos, en los que solo determinadas familias de la aristocracia podían tener el poder.

Por otro lado, dicha teoría postula la frase de un gran líder aparece frente a una gran necesidad.

### 1.3.2. La teoría de los rasgos.

Esta teoría postula la idea de que los rasgos combinados adecuadamente hacen surgir a un nuevo líder –denominando a éstos como rasgos heredados- en ese sentido, determinados rasgos y características de un individuo lo determinaba a ser un líder, dichas características eran la de poder adaptarse al entorno social, pensar de manera colectiva, tener determinación, carácter, poder de decisión, seguridad, tolerancia al estrés, entre otros. Stogdill (1974). Por otro lado el autor McCall Lombardo (1983) observó que presenta un líder, y las estableció de la siguiente manera: compostura emocional del líder, estabilidad, amplitud intelectual, capacidad de admitir cuando se equivoca.

### 1.3.3. Teoría del Liderazgo participativo.

En ésta teoría se postula la idea de pensamiento en conjunto, es decir que las ideas son tomadas de manera colectiva, partiendo del hecho de que dos mentes son mejor que una. En ese sentido el trabajo del líder es el de motivar que el grupo elimine las barreras de competitivas entre ellos y empiecen a trabajar como equipo invitándolos a tomar decisiones grupales para sentirse más incluidos y comprometidos. En dicha toma de decisiones no existe el grado que tenga cada sujeto al momento de participar, ya que todos pueden hacerlo. En ese sentido un líder bajo ésta teoría puede postular objetivos a alcanzar y dejar que sus subordinados elijan la manera en la que los alcanzaran, por citar un ejemplo. Sin embargo dicha teoría tiene un aspecto negativo para el líder y para el grupo, ya que pueden causar que los miembros del grupo noten que su líder no le da importancia a sus ideas, desmotivando el trabajo y creando en ellos un

sentimiento de traición que los aleje de los objetivos y los muestre cada vez menos comprometidos.

#### 1.3.4. Teorías de Lewin.

Kurt Lewin, dada las investigaciones que realizó en 1939, observó y definió tres tipos de liderazgo: el primero es el liderazgo autocrático, en el que no hay participación del grupo en la toma de decisiones, sino que éstas son tomadas por el líder sin consultad; el segundo es el liderazgo democrático, el cual se caracteriza por permitir la participación del grupo en la toma de decisiones, ya sea consultándola con ellos o haciendo que éstos decidan por mayoría; y tercero y último es el liderazgo Laissez – faire, el cual se caracteriza porque aquí el líder permite que otros tomen la decisión por él. En las conclusiones a las que llegó el autor se observa que éste se inclina por el estilo democrático de liderazgo por considerarlo el más idóneo para dicha tarea.

#### 1.3.5. Las teorías de Likert.

Rensis Likert (1967) postula una teoría basada en el poder de coerción del líder a sus subordinados, a ellas denomina: explotación autorizada, benevolente consultivo de autoridad y de participativa, las que son empleadas bajo mecanismos de intimidación para lograr que sus subordinados cumplan con sus labores y alcancen así la meta que se ha trazado, restando importancia a lo que piensas sus trabajadores. Para esta teoría el líder de alguna forma explota a sus trabajadores y les ofrece determinados premio o recompensas para que desempeñen de manera adecuada sus funciones, en ese sentido poco le importa las ideas de estos últimos lo que le interesa es escuchar que todo marcha de acuerdo a lo que él ha indicado, sin consulta a los miembros del grupo que dirige. Lo mismo ocurre en el estilo consultivo, en el que si bien el líder recoge opiniones, éstas siempre son en relación a lo que desea oír, aunque no le da ninguna importancia dado que siempre las decisiones son tomadas por él. En lo que respecta al estilo participativo, aquí el líder los junta a todos los subordinados con el fin no de escuchar sus ideas, sino de convencerlos apelando

a sus capacidades psicológicas lo que es básicamente una trampa para hacerles creer que tienen importancia generando así un sentimiento de traición en los trabajadores.

#### 1.3.6. La teoría de líder carismático.

Mediante esta teoría se postula el carisma del líder para adquirir personas que deseen seguirlo, es su encanto lo que los persuade y convence más que otras habilidades. El lado negativo de esta teoría es que suele hacer que una persona líder que goza de cierto prestigio finja conductas que lo hagan ver como carismático aun cuando no esté en su forma de comportarse de manera natural. Un claro ejemplo de un líder carismático puede apreciarse en los líderes de partidos políticos, religiosos, entre otros, en los que se aprecia cierta facilidad de palabra y de ademanes precisos que dan fuerza al discurso que se está ofreciendo a la audiencia.

Conger y Kanungo (1998) han determinado ciertas cualidades de un líder, las cuales son: poder tener un panorama lúcido respecto a su articulación y grupo, tener la capacidad de percibir el entorno en el que se desenvuelven y desarrollan las actividades, percibir también las necesidades de su grupo, y poder ser arriesgado respecto a las ideas que tenga para alcanzar sus objetivos.

Musser (1987) indica que un líder carismático orienta a las personas del grupo que tiene bajo su responsabilidad a crear un compromiso para sí mismos, de esta manera haciendo que dediquen tiempo para ellos. A diferencia de un líder transformacional, un líder carismático no modifica nada, solo busca incentivar a su grupo para que crezcan en conjunto –esto cuando las intenciones del líder son de buena forma- sin embargo quizá existan comportamientos del líder que en su afán egoísta puede hacer que creen grupo que violen la mente y el cuerpo creando un estado de negatividad entre ellos.

#### 1.3.7. La teoría de Líder Transformacional.

Esta teoría postula la idea en el que el líder mediante sus propios métodos y empeño puede transformar al grupo que tiene a su cargo con la finalidad de mejorarlo y pulirlo para lograr alcanzar determinados objetivos y metas a futuro de corto, mediano o largo plazo. En ese orden de ideas los líderes transformacionales expresan y comparten su visión con los sujetos bajo su responsabilidad, ganándose así poco a poco la confianza de sus subordinados. Por tales razones siempre enseñan dando el ejemplo, actuando más que hablando, dirigiendo reuniones para unir más al grupo, incluyéndolos mediante simbolismos culturales o ceremonias; de esta forma inculcan un sentimiento de compromiso hacia los logros de los objetivos del grupo, considerando que dicho compromiso es la base del éxito.

#### 1.3.8. La teoría de líder silencioso.

Esta teoría postula un líder con una cualidad distinta a la de los mencionados ut supra, es decir, él no busca reconocimiento ni fama, sus acciones son silenciosas no suele prometer mucho prefiere hablar con hechos, llega al punto incluso de darle el crédito a otro por algo que él logró.

#### 1.3.9. La Teoría del Liderazgo Transaccional.

Esta teoría postula la idea de que el castigo y la recompensa son los instrumentos que se necesita para hacer trabajar a los subordinados quienes no deben ver si las ordenes que recibe son las correctas, solo cumplirlas sin hacer un juicio de valor, ya que para ésta teoría lo que interesa es que el líder tenga un plan ordenado para alcanzar sus objetivos, y que los subordinados solo se limiten a cumplirla. Líneas arriba se hizo mención a la recompensa y el castigo como instrumento de motivación, en ese sentido al subordinado que cumplió con éxito su labor se le recompensa, y al que no lo hizo se le castiga. Uno de los problemas que presenta esta teoría es que se olvida de que la persona es un sujeto con razonamiento, es decir puede pensar por sí mismo y generar sus propias ideas, más no es solo un mero receptor de ordenes sin cuestionar su finalidad.

### 1.3.10. La Teoría del Liderazgo Situacional.

Para ésta teoría el contexto es el que decide el liderazgo de un individuo, por eso se denomina liderazgo situacional, son los factores externos los que de alguna forma forman al líder, puede ser la motivación que tenga, o el apoyo de las personas que lo siguen.

Yukl (1989) para éste autor existen determinados factores que forman y apoyan al líder, y los clasifica de la siguiente manera: El esfuerzo de los seguidores, su capacidad, el papel del subordinado, la organización del trabajo, la cooperación y la cohesión.

La Teoría de los Rasgos (Stodgill), esta teoría postula que un líder posee determinadas características o rasgos con los que viene desde el nacimiento, es decir son habilidades innatas a él, como la facilidad de palabra en público, el dinamismo con el que se expresa, el poder de convencimiento, entre otros.

La Teoría de las Conductas (Owens) expresa una idea contraria a la anterior teoría ya que, ésta indica que un líder se desarrolla por su esfuerzo y dedicación, restándole importancia a las habilidades innatas del sujeto.

La Teoría de las Tareas (Morgan y Hall) expresa la idea que el liderazgo se constituye de la siguiente forma: Liderazgo ejecutivo, liderazgo humanista, liderazgo institucional, y el liderazgo burocrático.

### 1.3.11. Estilos de Liderazgo.

Lo definen según autores con los siguientes aportes teóricos.

#### *1.3.11.1.* Estilo Democrático.

Hernandez (2006) El líder democrático “es aquel que incluye en la toma de decisiones a sus subordinados, creando en ellos un sentimiento de pertenencia y compromiso dentro del grupo.” (p. 105).

Lussier y Achua (como se citó en Rodriguez, 2012) indican que un “líder democrático no está observando de manera minuciosa el trabajo de cada integrante del grupo, sino que le da su espacio, los orienta

cuando es necesario, los ayuda, genera espacios en los que todos sus trabajadores puedan reunirse e intercambiar ideas, los vuelve más participativos.”(p. 112)

Koontz y Weihrich (como se citó en Rodríguez, 2012) expresa que una de las cualidades de la estrategia de liderazgo democrática es que “el líder, no toma decisiones de manera unilateral, sino que consulta con sus subordinados respecto a la viabilidad de dicha decisión.” (p. 112).

Robbins y Coulter (como se citó en Pisconte, 2015) expresaba que el líder “era el que creaba momentos en los que hacía participar a todos sus subordinados, los involucra en la toma de decisiones, los escucha y les da un sentimiento de compromiso con el grupo, esto mejora la calidad y relación del grupo, y ayuda a que el alcance de los objetivos trazados sean más fáciles de lograr.” (p. 25).

Rodríguez (2012) manifiesta que el estilo de liderazgo democrático es considerado un estilo “abierto empleado por el líder, donde se utiliza la consulta al grupo en tanto a las decisiones a adoptarse, ello conlleva a que el grupo se integre y sea participativo al momento de trabajar. (p. 113)

### *1.3.11.2*      Estilo Autoritario o Autocrático

Robbins y Coulter (como se citó en Pisconte, 2015) este autor manifiesta respecto al estilo autocrático que es en el cual se “dictan órdenes respecto a lo que se debe hacer sin necesidad de requerir la opinión de los subordinados, en otras palabras en éste estilo el líder concentra lo más que puede el poder para sí mismo.”(p. 24).

Lussier y Achua (como se citó en Rodríguez, 2012) indica que “las decisiones son tomadas y acatadas por los subordinados, sin esperar a recibir la aprobación de éstos últimos. En ese sentido, la supervisión del cumplimiento de las órdenes dictadas se ejercen de manera directa por el líder de manera preponderante y dominante.”(p. 110).



Rodríguez (2012) manifiesta en relación a este estilo que “aquí es en donde el líder ejerce su poder respecto a sus subordinados, en tanto que es el poder que éste último concentra para dar órdenes sin requerir la aprobación de su grupo. En ese orden de ideas, los miembros del grupo bajo el mando de su líder solo deben acatar y obedecer las órdenes sin reproche. (p. 111)

Gutierrez (2015) expresa que “el líder no intenta ni busca hacer que sus subordinados participen, sino que lo único que busca es que éstos acaten las órdenes que él les da sin lugar a reproche, en ese sentido es el líder quien dirige las actividades y da las ordenes o indicaciones que deben seguirse. En ese sentido al ser él el responsable de las órdenes, también él se responsabiliza de las consecuencias que traerían sus acciones.”

Esto da a lugar a formular que un líder autócrata no cree en la capacidad que tienen sus subordinados, no piensa que las ideas de éstos puedan servir para el alcance de los objetivos, por ello prefiere realizar el plan de acción él sin consultar a su grupo de trabajo, ya que puede suponer que tiene la capacidad y habilidades suficientes para dicho acto. En ese sentido este tipo de liderazgo es poco eficaz en una institución educativa, ya que al ser un estilo dominante y autoritario generaría un clima de relaciones inestables entre la plana docente y la plana directiva, retrasando de esta manera el avance y mejora de la calidad educativa, dado que para éstas instituciones el estilo más adecuado es aquel en el que se respeta la opinión de los subordinados, tratándolos con respeto y equidad. (p. 22)

### *1.3.11.3. Estilo Laissez Faire, Liberal*

Robbins y Coulter (como se citó en Pisconte, 2015) aquí los autores indican que para éste estilo “los subordinados tenían la libertad de ejercer la actividades necesarias como quisieran, lo importante aquí era lograr el objetivo, es decir la idea era que el líder observe un trabajo terminado, no importaba cómo.” (p. 25).

Madrigal (como se citó en Rodríguez, 2012) indicaba que “en este estilo es líder confía plenamente en su personal, en ese sentido les daba la libertad necesaria para actuar dentro del grupo, es decir podían realizar su trabajo de la manera que crean conveniente; el objetivo es ver un trabajo terminado. En ese orden de ideas, el líder posee cualidades y habilidades innatas con las que nace, eso le da el poder de ofrecer independencia a sus subordinados, y ejercer poco control sobre ellos.”(p. 115)

Rodríguez (2012) para este autor, de alguna manera que el líder ofrezca a sus subordinados la libertad de actuar y terminar el trabajo sin supervisión de éste, genera en ellos cierta duda o confusión ya que, al no tener órdenes determinadas para cumplir sus funciones se va perdiendo el vínculo entre los subordinados, lo que de una u otra manera afecta al crecimiento del equipo de trabajo. Por estas razones en este estilo se presentan deficiencias respecto a la productividad que ofrecen los subordinados, ya que al verse en la libertad de realizar su labor o no, suelen optar por no declinar al momento de cumplir con su labor, lo cual es consecuencia de la falta de supervisión del equipo.

En ese orden de ideas, en este estilo resta valor a las consecuencias que pueden acarrear la aplicación de un estilo liberal sin control de las acciones de sus subordinados, lo que le interesa es el resultado querido, en el aspecto educacional el resultado final es el que obtener o no una educación de calidad. (p. 115)

Chiavenato (2006) indica que “El líder aplica determinadas estrategias de acuerdo al contexto en el que se encuentra, es decir observa el ambiente y en tanto a ello es que decide qué proceso de liderazgo debe aplicar para tal situación.” (p. 107).

#### 1.3.12. Teorías de la Gestión Pública

Ortún, V. (2014). En su artículo hace mención sobre gestión pública: conceptos y métodos y destaca dos teorías:

### *13.121. La Teoría de la Elección Pública.*

El autor Black postula la teoría de la elección pública, la cual desarrollo en el año 1958, en la que postulo ideas dirigidas hacia la solución de problemas políticos mediante recurso económicos. Su objeto de estudio fue dirigido hacia el análisis económico de la política, cuyos esfuerzos estaban destinado a analizar dicho fenómeno y a proponer alternativas de solución y mejora para el mismo.

El mayor impulso a la teoría de la elección pública fue proporcionado por Buchanan y Tullock (1962). Un buen tratamiento de la misma puede hallarse en Mueller (1989)

### *13.122. La Teoría de la Decisión.*

Ésta teoría nace a raíz de determinados factores que generaban dudas al respecto de un hecho, es decir, la teoría de la decisión trata y observa las acciones de los sujetos en determinadas situaciones en las que no saben cómo proseguir. En ese sentido, esta teoría si la incertidumbre surge de un instrumento externo, se le denomina decisión individual, que no es más que la elección que toma determinado sujeto frente a la duda que le causa la naturaleza.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cómo diseñar una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018?

### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es el nivel de calidad de la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018?

- ¿Cuál será el enfoque de liderazgo que oriente mejor la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018?

### **1.5. Justificación del Estudio**

Las instituciones educativas para mantener su éxito dependen de la labor que dentro de ella se realizan, en ese sentido el personal directivo y la plana docente cumplen un rol fundamental en la mejora y desarrollo de la institución educativa. Por tales motivos las actividades de gestión son planeadas por el personal directivo, quien son los que determinan los objetivos de la institución, así como su visión y misión; por tales motivos la mejora de la calidad educativa dentro de la institución se percibe en tanto que los recursos proveídos para ésta se utilicen de manera responsable por el personal de gestión. En ese orden de ideas, la motivación, capacitación, la creación de condiciones laborales idóneas está a cargo del área de gestión, quienes deben velar por crear dichas condiciones para su plana docente.

Por tales motivos el estilo de liderazgo que se ejercer es uno de dirección democrática, en la que se le permite la participación al personal docente, en el que se los incluye en la toma de decisiones, tomando en cuenta sus opiniones, entre otros, para de esta manera propiciar un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los colaboradores de la institución educativa, y de la plana docente con el personal de dirección y gestión, dentro del marco de una relación de carácter horizontal.

En ese orden de ideas, la capacidad individual trae consigo el éxito de la gestión pública, la misma que se consigue no con determinadas habilidades técnicas, sino que se requiere de otras capacidades necesarias que coadyuven a alcanzar dicho objetivo, tales elementos pueden ser desde: el liderazgo, hasta el logro de los aprendizajes de los estudiantes. En el primero se observa a un líder preocupado por propiciar y crear ambientes idóneos para un correcto funcionamiento del sistema educativo, superando las barreras y problemas que pueda encontrarse en el camino; y en el segundo encontramos al beneficio de los estudiantes con la mejora de la calidad educativa de la institución a la que pertenecen.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

La propuesta de liderazgo mejoraría la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

- El nivel de calidad mejora la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.
- El enfoque de liderazgo orientaría a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Proponer una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

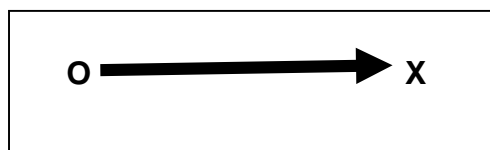
### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- Diagnosticar el nivel de calidad de la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.
- Diseñar una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.
- Validar la propuesta de liderazgo por tres expertos para la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

## II. METODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es Descriptivo-Prospectiva y se empleara tanto el método cuantitativo como cualitativo. Esto debido a que, aquí se efectuará la observación de determinadas variables – objeto de la investigación – su manera de desenvolverse en el mundo material –sistemática y empírica- analizándose determinados hechos (Greenwood, 1973: 51) en busca de cualidades propias de determinados grupos e individuos pertenecientes al grupo (Dankhe, 1986, citado por Hernández) inmersos en el contexto de la gestión pedagógica y administrativa. Se analizara características, espacios, y cualidades de la gestión pública en su proceso de accionar, por otro lado, también serán materia de análisis aspectos como el liderazgo dentro de la institución. Todo ello evaluado y medido individualmente mediante determinadas preguntas que delimitaran mejor el objeto de estudio. (Hernández, 1991:62). Estas predicciones, serán las bases para posteriores estudios de tipo correlativo, para relacionar variables.



Donde:

**O** = Observación de la problemática educativa con respecto al Liderazgo de del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua.

**X** = Propuesta del Programa de “LIDERAZGO ” para mejorar la Gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua.

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Identificación de las Variables

- a) Variable independiente (VI): Diseño de Propuesta de Liderazgo
- b) Variable dependiente (VD): Gestión Pública

### 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA (S)	INSTRUMENTO
Diseño de Propuesta de Liderazgo	El Diseño de propuesta de liderazgo se basa a un plan elaborado por el líder en el que se sigue una secuencia ordenada de acciones que tienen que realizar los seguidores, para la cual éstos deben cumplir en la forma, tiempo y plazo indicado por el líder.	Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones individualmente	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Controla al subalterno		
			Dirige verticalmente		
		Liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Realiza una administración compartida		
			Motiva y estimula a los subalternos		
Liderazgo Liberal	Delega autoridad	Escala de Likert	Ficha de Observación		
	Delega funciones				
Gestión Pública	Es la parte aplicativa de una serie de instrumentos que permiten a quienes se encuentran dentro de una institución pública, lograr con las metas trazadas en pro de las personas de determinada localidad.	Policías de Estado y de Gobierno	Necesidades y demandas de los docentes estudiantes y padres de familia	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Modernización		
			Políticas de Gestión		
			Lineamientos de gestión		

		Planeamiento Estratégico	Análisis continuo de la situación actual	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Pensamiento orientado hacia el futuro	Escala de Likert	
		Presupuesto para resultados	Cumplimiento de las metas	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Evaluación de la gestión	Escala de Likert	Ficha de Observación
		Gestión por procesos	Procesos clave	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Proceso de soporte		
		Servicio civil meritocrático	Sistema de empleo justo	Escala de Likert	Ficha de Observación
			Personal Idóneo		
			Cumplimiento de metas		
		Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento	Plan de evaluación de los funcionarios Evaluación de los resultados	Escala de Likert	Ficha de Observación



## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

La población debe ser entendida como “el grupo objeto de estudios que individualmente tienen cualidades afines entre sí, dicho grupo puede ser infinito o finito, lo cual está delimitado mediante el problema y objetivos de la investigación.”(Arias, 2006. p. 81).

Arias (2006), expresa una secuencia de recomendaciones en relación a la delimitación de la población, que son:

La población objetivo debe quedar delimitada con claridad y precisión en el problema de investigación e interrogante) y en el objetivo general del estudio.

Los tesisistas e investigadores en formación que no cuenten con financiamiento, deben estudiar poblaciones finitas y accesibles.

Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra.

La población, objeto de estudio, está constituida por 40 trabajadores nombrados y contratados de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

**Tabla 1: Distribución de la población trabajadores nombrados y contratados de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua.**

Secciones	Sexo		TOTAL
	M	F	
Funcionarios nombrados	15	10	25
Funcionarios Contratados	10	5	15
TOTAL	25	15	40

**Fuente:** Ficha de control de asistencia de los funcionarios 2018.

### 2.3.2. Muestra:

“La muestra es aquella parte delimitada obtenida de la población, que servirá para análisis y recojo de datos dentro de una investigación” (Ob. cit. p. 83). En

ese sentido el investigador debe prever que la muestra elegida sea suficiente para para efectuar generalizaciones de la población global.

Para Castro (2003) la muestra se divide en dos:

La primera es a la que él denomina muestra probabilística, la cual ofrece a los miembros parte de la población la opción de formar parte de la muestra con las mismas cualidades que las otras. A su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas.

Por otro lado la muestra no probabilística es aquella en la que el investigador elige que elementos formarán parte de su muestra, dependiendo los objetivos que intente alcanzar dentro de la investigación, es decir aquí depende del criterio de quien investiga. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma.

Por otro lado, Ramírez (1999), expresa que el 30% de la población representa ya un porcentaje que le puede dar al investigador datos de un número seguro de representatividad de la investigación. (p. 91).

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), indicaba que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

El tipo de muestra es no probabilística, en la que el investigador bajo su criterio escoge qué elementos va a analizar, desconociendo sus probabilidades. A eso se le denomina muestra por conveniencia.

**Tabla 2: Distribución de la muestra funcionarios nombrados de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua**

Secciones	Sexo		TOTAL
	M	F	
<b>Funcionarios nombrados</b>	15	10	25
<b>Funcionarios Contratados</b>	10	5	15
<b>TOTAL</b>	25	15	40

**Fuente:** Ficha de control de asistencia de los funcionarios 2018.

### 2.3.2.1. Criterios de selección:

La muestra es homogénea y ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

a) **Criterios de inclusión:** Funcionarios nombrados de la UE 303 Bagua

b) **Criterios de exclusión:** Funcionarios contratados de la UE 303 Bagua.

## 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas

Variable	Técnica	Instrumento
<b>Independiente:</b> Diseño de Propuesta de Liderazgo	Escala de Likert	Siempre V= 4 Casi siempre V=3 A veces V = 2 Nunca V= 1
<b>Dependiente:</b> Gestión publica	Escala de Likert	Siempre V= 4 Casi siempre V=3 A veces V = 2 Nunca V= 1

### 2.4.2. Validez y Confiabilidad del instrumento

**Escala:** TODAS LAS VARIABLES  
Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	40	100.0
Excluidos(a)	0	.0
Total	40	100.0

A Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.908	40

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas	228.899	39	5.869		
Intra-personas					
Inter-elementos	73.649	39	1.888	3.481	.000
Residual	825.176	1521	.543		
Total	898.825	1560	.576		
Total	1127.724	1599	.705		

Media global = 3.4869

**ALTAMENTE SIGNIFICATIVO**

**Interpretación:** el nivel de significancia es igual a 0,000, por lo tanto este dato es  $<$  que 0,05, la cual nos indica que es altamente significativo, entonces es confiable y dicho instrumento de medición se puede aplicar al 100% de la población objeto de estudio.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

El método es el cuantitativo y se seguirá los siguientes pasos:

- 1° La información será presentada en bases de datos, tablas de frecuencia y gráficos de barras para cada variable, con la ayuda de Excel.
- 2° Se aplicará el análisis descriptivo en base a los datos recogidos, tanto a nivel de variables como a nivel de dimensiones.

## 2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio se tendrá el cuidado de proteger la identidad de los sujetos de estudio, los puntajes obtenidos y vistas fotográficas tomadas.

### III. RESULTADOS

Los resultados de la investigación es producto de la aplicación de la técnica de Escala de Likert con el instrumento de una escala valorativa con un cuestionario de cuarenta preguntas que responden a las características liderazgo de 9 dimensiones autocrático, liderazgo, democrático, liderazgo liberal, políticas de estado y de gobierno, Planeamiento Estratégico, Presupuesto por resultados, Gestión por procesos, Servicio civil meritocrático, Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento, las tres primera dimensiones corresponden a la variable independiente **DISEÑO DE PROPUESTA DE LIDERAZGO**, y las seis siguientes corresponden a la variable dependiente **GESTIÓN PÚBLICA** de la cuales presento los resultados en tablas y gráficos estadísticos a continuación:

**Tabla 1: Resultados del estilo de liderazgo autocrático del director de la unidad ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

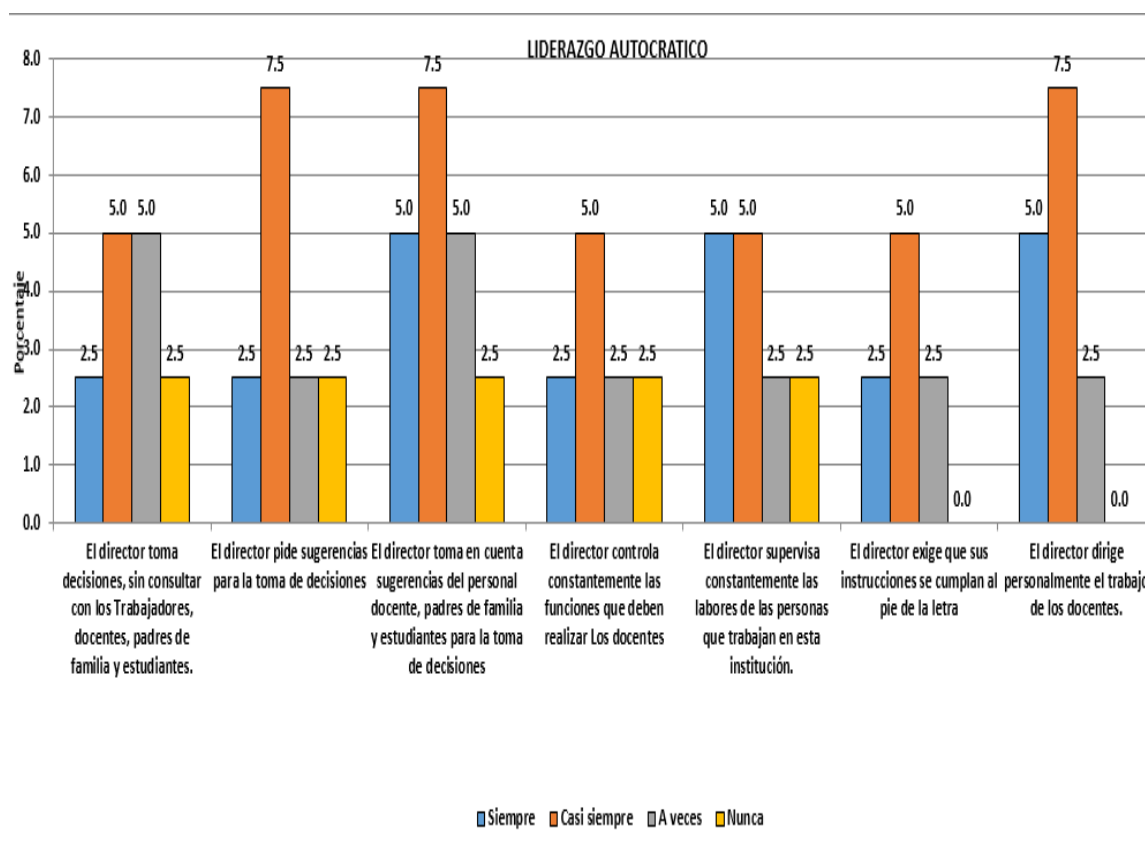
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El director toma decisiones, sin	1	2.5	2	5.0	2	5.0	1	2.5	6	15.0
El director pide sugerencias para la toma de decisiones	1	2.5	3	7.5	1	2.5	1	2.5	6	15.0
El director toma en cuenta sugerencias del personal	2	5.0	3	7.5	2	5.0	1	2.5	8	20.0
El director controla constantemente las funciones	1	2.5	2	5.0	1	2.5	1	2.5	5	12.5
El director supervisa constantemente las labores de	2	5.0	2	5.0	1	2.5	0	2.5	5	12.5
El director exige que sus instrucc	1	2.5	2	5.0	1	2.5	0	0.0	4	10.0
El director dirige personalmente	2	5.0	3	7.5	1	2.5	0	0.0	6	15.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25.0</b>	<b>17</b>	<b>42.5</b>	<b>9</b>	<b>22.5</b>	<b>4</b>	<b>10.0</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Resultados de la encuesta para medir el liderazgo autocrático en la gestión pública la gestión pública

**Interpretación:** En referencia a si los resultados del estilo de liderazgo autocrático del director de la UE 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes son: casi siempre 5.0%, a veces 5.0% y nunca 2.5%; los cuales arrojan un resultado global de 12.5%, mostrando cierto autoritarismo y un liderazgo autocrático, por otro lado en referencia si el director no pide sugerencias para la toma de decisiones casi siempre 7.5%, a veces 2.5% y nunca 2.5, que sumados arrojan un resultado de 12.5% sacando a relucir que las relaciones entre el director y el personal docente presenta deficiencias por el método autocrático de actuar de éste; en cuanto a si el director no toma en cuenta la sugerencia del personal un 7.5% indicó casi siempre, 5.0% a veces y un 2.5% nunca, arrojando un porcentaje sumado de 15%, evidenciando un perfil

dictador de parte del director; en relación a si el director no controla constantemente las funciones de su personal respondieron casi siempre 5.0%, a veces 2.5%, nunca 2.5%, lo cual sumado hace un valor de 10%, mostrando cierto desinterés de parte del director para con las funciones de su personal docente; por otro lado en relación a si el director no supervisa constantemente las labores de sus trabajadores respondieron que siempre 5.0%, casi siempre 5.0% y a veces 2.5% haciendo una suma de 12.5% indicando un desinterés del director en el control de la labor de sus trabajadores; en cuanto a si el director no exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra respondieron casi siempre 5.0%, a veces 2.5% dando una suma de 7.5% lo que indica que dentro de la institución el director expresa un desdén por el cumplimiento de los labores de sus subordinados; en cuanto a si el director no dirige personalmente el trabajo de los docentes respondieron siempre 5.0%, casi siempre 7.5% y a veces 2.5%, haciendo una suma total de 15% poniendo en evidencia la falta de liderazgo del director de la institución y un comportamiento de dejadez frente a sus subordinados. En ese sentido los resultados obtenidos son negativos para el desarrollo de la institución, por la falta de liderazgo del director, y un estilo autocrático.

**Grafico 1:** De los resultados del estilo de liderazgo autocrático del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018



**Tabla 2: resultados del estilo de liderazgo democrático del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

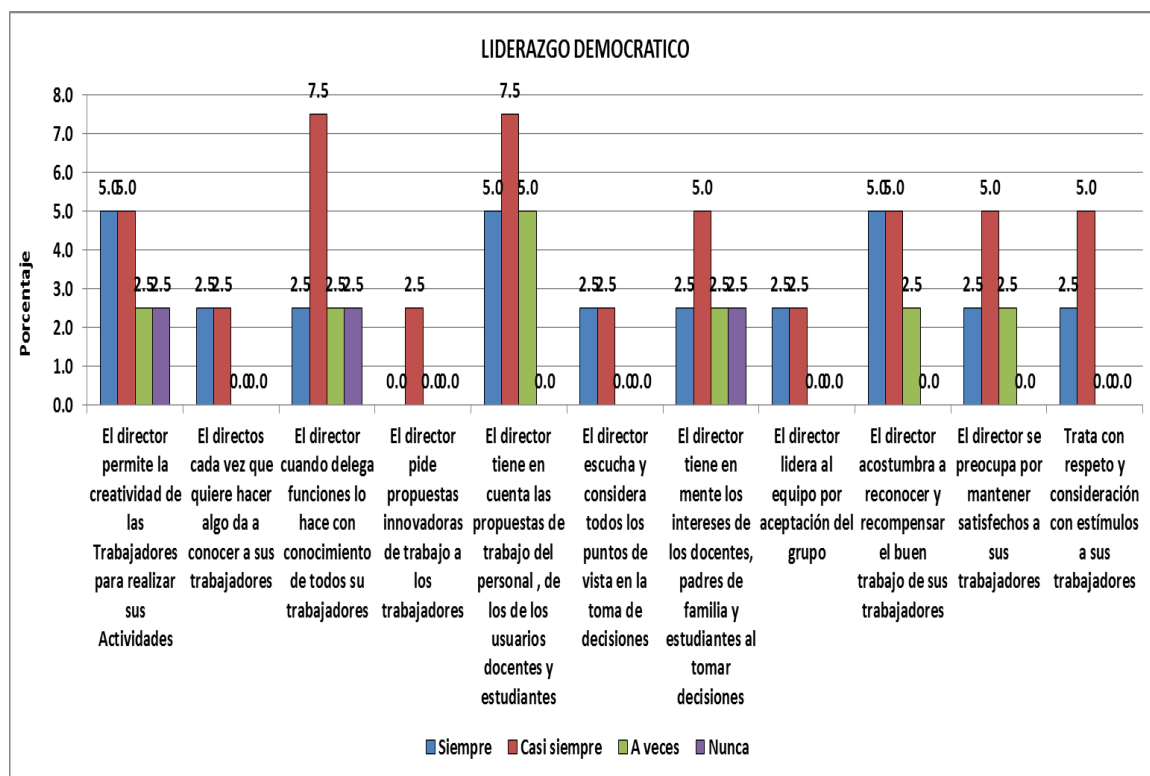
LIDERAZGO DEMOCRATICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	El director permite la creatividad de las	2	5.0	2	5.0	1	2.5	1	2.5	6
El director cada vez que quiere hacer algo da a	1	2.5	1	2.5	0	0.0	0	0.0	2	5.0
El director cuando delega funciones lo hace con	0	2.5	3	7.5	1	2.5	1	2.5	6	15.0
El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los	0	0.0	1	2.5	0	0.0	0	0.0	1	2.5
El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del	2	5.0	3	7.5	1	5.0	0	0.0	6	15.0
El director escucha y considera todos los puntos	1	2.5	1	2.5	0	0.0	0	0.0	2	5.0
El director tiene en mente los intereses de los docentes,	1	2.5	2	5.0	1	2.5	1	2.5	5	12.5
El director lidera al equipo por aceptación del grupo	1	2.5	1	2.5	0	0.0	0	0.0	2	5.0
El director acostumbra a reconocer y recompensar el	2	5.0	2	5.0	0	2.5	0	0.0	4	10.0
El director se preocupa por mantener satisfechos a sus	1	2.5	2	5.0	1	2.5	0	0.0	3	7.5
consideración con estímulos	1	2.5	2	5.0	0	0.0	0	0.0	3	7.5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>25.0</b>	<b>20</b>	<b>42.5</b>	<b>6</b>	<b>22.5</b>	<b>4</b>	<b>10.0</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Resultados de la encuesta para medir el liderazgo democrático en la gestión pública la gestión pública

**Interpretación:** En referencia a si los resultados del estilo de liderazgo democrático del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si el director permite la creatividad de las trabajadoras para realizar sus actividades respondieron siempre 5.0%, casi siempre 5.0% y a veces 2.5%, dando un resultado sumado de 12.5% indicando cierto liderazgo de parte del director de la institución; en cuanto a si el director cada vez que quiere hacer algo da a conocer a sus trabajadoras respondieron siempre 2.5% casi siempre 2.5%, arrojando un resultado sumado de 5.0% dando a notar un estilo participativo democrático de parte del director; en cuanto a si el director cuando delega funciones lo hace con conocimiento de todos su trabajadoras respondieron casi siempre 7.5%, a veces 2.5%, nunca 2.5%, arrojando un resultado de 12.5% mostrando un estilo democrático visible y participativo para con sus trabajadoras; en cuanto a si el director pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadoras respondieron casi siempre 2.5% pudiéndose observar cierto interés por la unión de su grupo de trabajo de parte del director; en cuanto a si el director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal, de los de los usuarios docentes y estudiantes respondieron siempre 5.0%, casi siempre 7.5%, a veces 5.0%, dando un resultado sumado de 17.5%, mostrando cierto interés de parte del director para escuchar las ideas de su plana docente y estudiantes para la mejora de la institución; en referencia a el director escucha y

considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones respondieron siempre 2.5% y casi siempre 2.5%, arrojando un resultado de 5.0%, permitiendo ver un estilo democrático de parte del director; en cuanto a si el director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones respondieron casi siempre 5.0%, a veces 2.5% y nunca 2.5%, arrojando un resultado sumado de 10%, mostrando cierto compromiso con la comunidad de parte del director; en cuanto a si el director lidera al equipo por aceptación del grupo respondieron siempre 2.5% y casi siempre 2.5%, dando un resultado de 5.0%, mostrando un perfil de líder reconocido por sus trabajadores; en cuanto a si el director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo de sus trabajadores respondieron siempre 5.0%, casi siempre 5.0% y a veces 2.5%, arrojando un resultado de 12.5% pudiendo mostrar cierto cualidad justa y de incentivo de parte del director; en referencia a si el director se preocupa por mantener satisfechos a sus trabajadores respondieron siempre 2.5%, casi siempre 5.0% y a veces 2.5%, dando un resultado sumado de 10%, indicando cierto interés de parte del director por mantener motivados a sus trabajadores; en cuanto a si el director trata con respeto y consideración con estímulos a sus trabajadores respondieron siempre 2.5 y casi siempre 5.0%, dando un resultado de 7.5% indicando un perfil de líder democrático y respetuoso de parte del director para con sus subordinados.

**Grafico 2:** De los resultados del estilo de liderazgo democrático del director de la UE 303 Bagua en la gestion pública año 2018



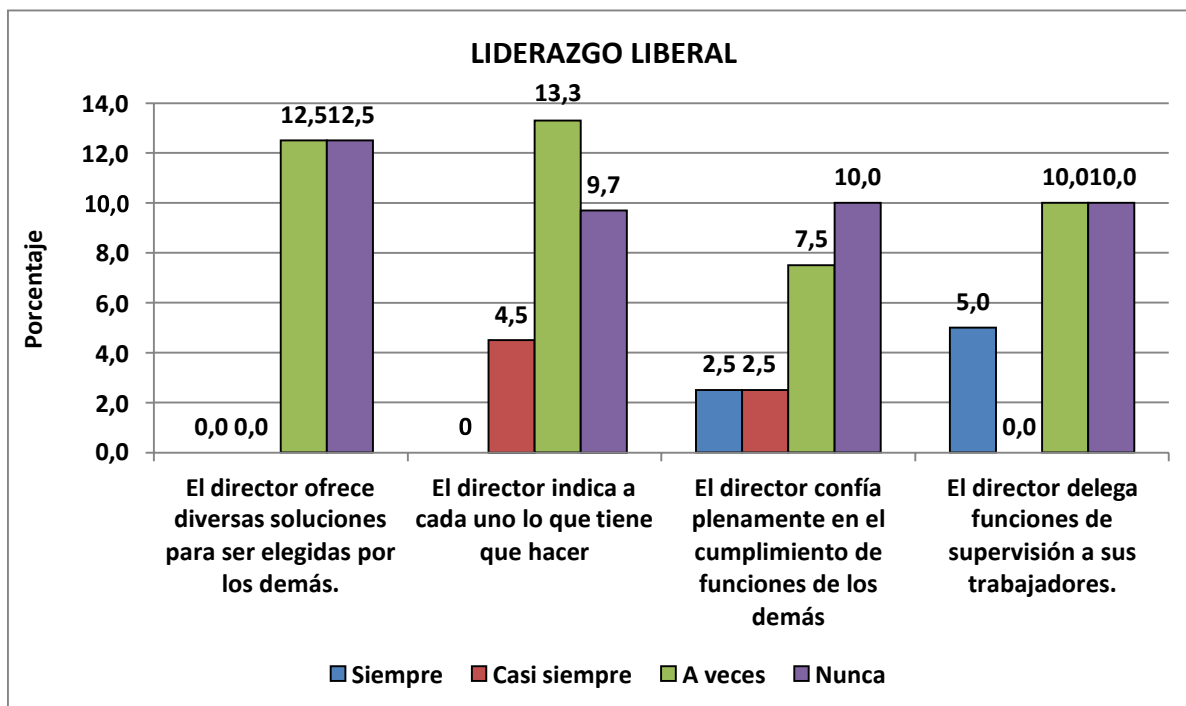


**Tabla 3: Resultados del estilo de liderazgo liberal del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestion pública año 2018**

LIDERAZGO LIBERAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	0	0.0	0	0.0	5	12.5	2	12.5	7	25.0
El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	0	0.0	0	4.5	3	13.3	3	9.7	10.0	27.5
El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás	1	2.5	2	2.5	4	7.5	3	10.0	10	22.5
El director delega funciones de supervisión a sus trabajadores.	2	5.0	1	0.0	4	10.0	3	10.0	10	25.0
	<b>3</b>	<b>7.5</b>	<b>3</b>	<b>7.0</b>	<b>16</b>	<b>43.3</b>	<b>11</b>	<b>42.2</b>	<b>37</b>	
<b>Fuente: Resultados de la encuesta para medir el diseño de un programa de liderazgo para mejorar la gestión pública</b>										

**Interpretación:** En referencia a si los resultados del estilo de liderazgo liberal del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si el director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás respondieron, a veces 12.5% y nunca 12.5%, dando un resultado sumado de 25% mostrando un marcado estilo autocrático y autoritario de parte del director, en cuanto a si el director indica a cada uno lo que tiene que hacer respondieron casi siempre 4.5%, a veces 13.3% y nunca 9.7, dando un resultado final de 27.5%, mostrando un perfil desinteresado respecto a las funciones de cada uno de su personal de parte del director; en cuanto a si el director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás respondieron siempre 2.5%, casi siempre 2.5%, a veces 7.5% y nunca 10%, arrojando un resultado de 22.5%, observando cierta desconfianza de parte del director para el cumplimiento de las labores de sus trabajadores; en cuanto a si el director delega funciones de supervisión a sus trabajadores respondieron Siempre 5.0% a veces 10%, y nunca 10%, dando un resultado sumado de 25%, mostrando cierto desinterés de parte del director como líder de la institución.

**Grafico 3:** De los resultados del estilo de liderazgo liberal del director de la UE 303 Bagua en la gestion pública año 2018



**Tabla 4: Resultados de la dimensión políticas de estado y de gobierno del director de la unidad ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

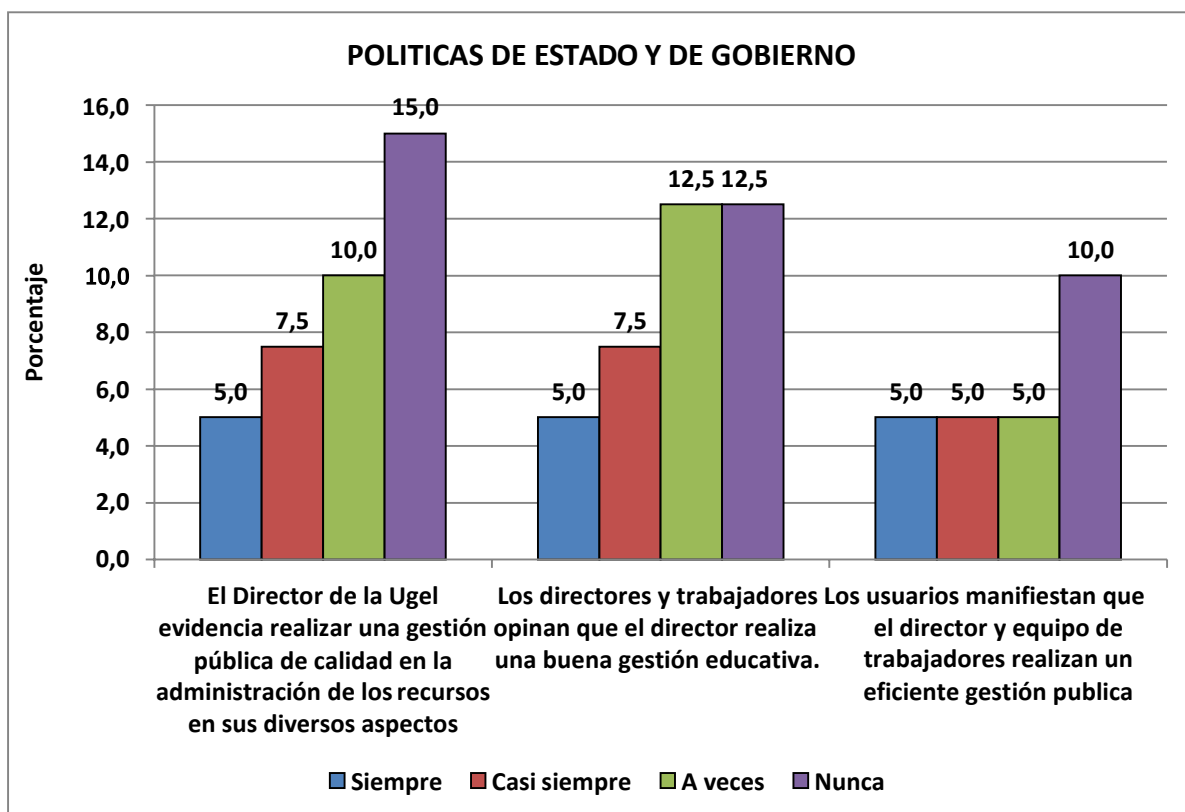
POLITICAS DE ESTADO Y DE GOBIERNO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El Director de la UE 303 evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos	2	5.0	3	7.5	4	10.0	6	15.0	15	37.5
Los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa.	2	5.0	3	7.5	5	12.5	5	12.5	15	37.5
Los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión pública	2	5.0	2	5.0	2	5.0	4	10.0	10	25.0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15.0</b>	<b>8</b>	<b>20.0</b>	<b>11</b>	<b>27.5</b>	<b>15</b>	<b>37.5</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Resultados de la encuesta para medir las políticas de estado y de gobierno en la gestión pública

**Interpretación:** En referencia a si los resultados de la dimensión políticas de Estado y de gobierno del director de la UE 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si el director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos respondieron casi siempre 7.5%, a veces 10.0%, y

nunca 15.0%, dando un resultado total de 32.5%, indicando una gestión de parte director estéril e inidónea; en cuanto a si los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa, respondieron casi siempre 7.5%, a veces 12.5%, y nunca 12.5%, dando un resultado sumado de 32.5%, evidenciando cierta desaprobación hacia la gestión realizada por el director en la institución, en cuanto a si los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión pública respondieron casi siempre 5.0%, a veces 5.0%, y nunca 10.0%, dando un resultado final de 20%, siendo notoria la opinión negativa de la comunidad hacia la labor que ejecuta el director y su equipo de trabajo.

**Grafico 4:** De los resultados del estilo de **políticas de estado y de gobierno** del director de la UE 303 Bagua en la gestion pública año 2018



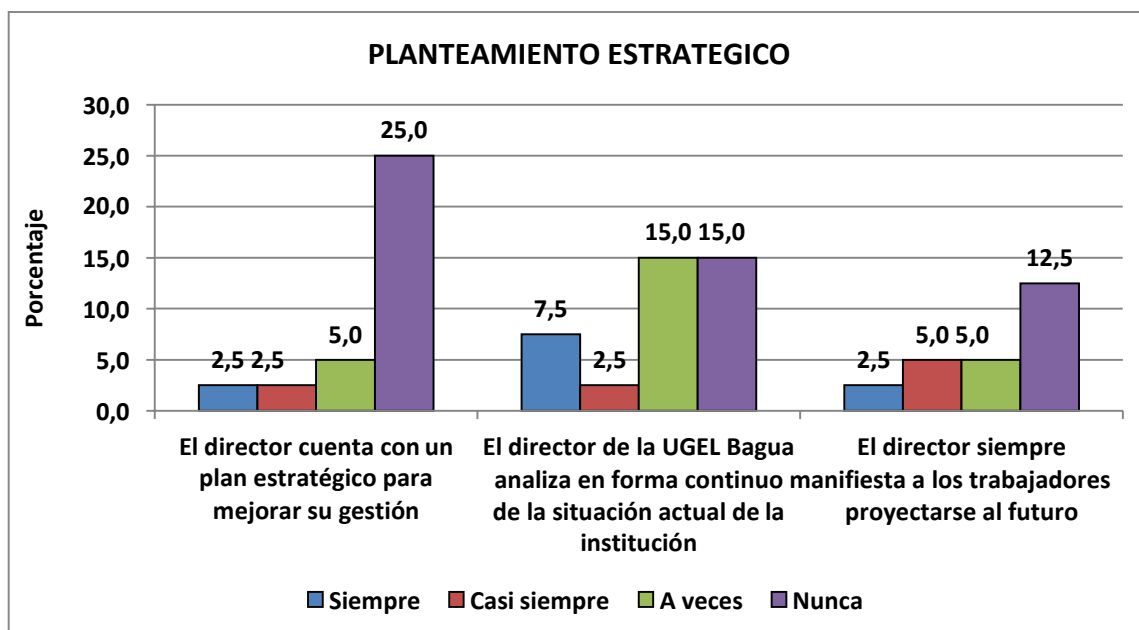
**Tabla 5: Resultados del planteamiento estratégico del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestion pública año 2018.**

PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión	1	2.5	1	2.5	2	5.0	10	25.0	14	35.0

El director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución	3	7.5	1	2.5	6	15.0	6	15.0	16	40.0
El director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro	5	2.5	1	5.0	2	5.0	2	12.5	10	25.0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>12.5</b>	<b>3</b>	<b>10.0</b>	<b>10</b>	<b>25.0</b>	<b>18</b>	<b>52.5</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Fuente: Resultados de la encuesta para medir plan estratégico en la gestión pública</b>										

**Interpretación:** En referencia a si los resultados del planteamiento estratégico del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si el director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión respondieron a veces 5.0%, y nunca 25.0%, dando un resultado sumado de 30%, lo que da a conocer que el director no cuenta con un plan estratégico para mejorar la calidad educativa, en cuando a si el director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución respondieron a veces 15% y nunca 15%, arrojando un resultado de 30%, evidenciando cierto desdén de parte del director acerca de la realidad en la que se desarrolla la institución educativa, en cuanto a si el director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro respondieron a veces 5.0% y nunca 12.5%, dando un resultado sumado de 17.5%, lo cual indica que el director no cumple con una de las cualidades de un líder, que es la visión, ver más allá en aras de mejorar la institución a la que dirige.

**Grafico 5:** De los resultados del estilo de planteamiento estratégico del director de la UE 303 Bagua en la gestion pública año 2018



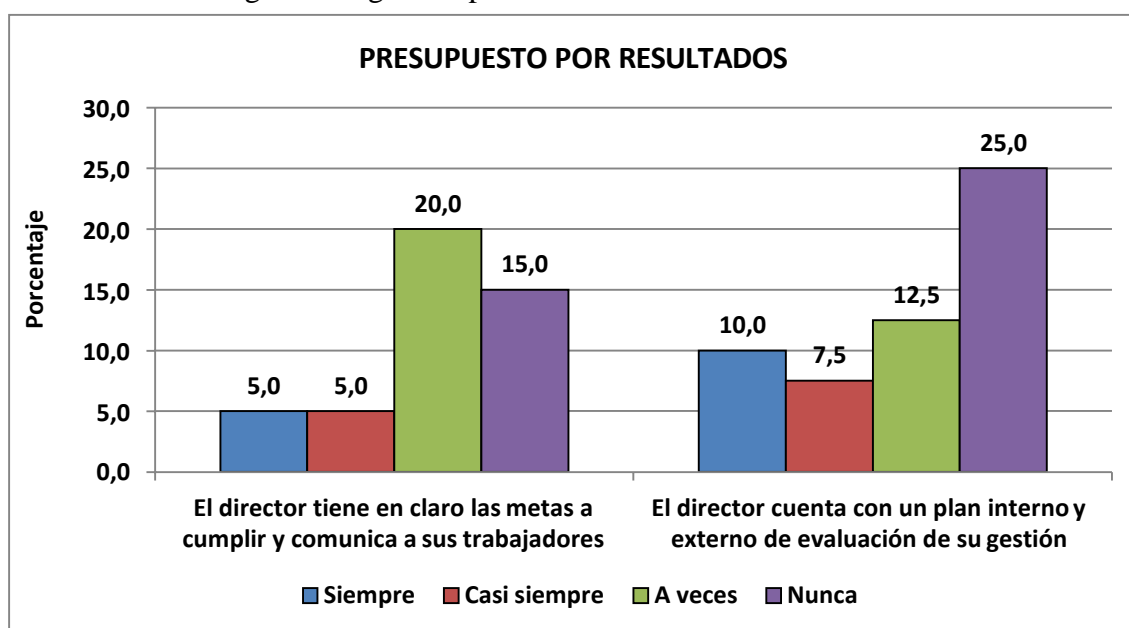
**Tabla 6: Resultados de la dimensión presupuesto por resultados del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018.**

PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores	2	5.0	8	5.0	2	20.0	6	15.0	18	45.0
El director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión	3	10.0	10	7.5.	5	12.5	4	25.0	22	55.0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15.0</b>	<b>18</b>	<b>12.5</b>	<b>7</b>	<b>32.5</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Resultados de la encuesta para medir presupuesto por resultados en la gestión pública

**Interpretación:** En referencia a si los resultados de la dimensión presupuesto por resultados del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si el director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores respondieron a veces 20% y nunca 15%, dando un resultado sumado de 35%, dando a conocer las limitaciones de liderazgo que presenta el director y la falta de comunicación con su equipo de trabajo, con un marcado perfil autocrático, en cuando a si el director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión respondieron siempre 10%, a veces 12.5%, y nunca 25.%, dando un resultado sumado de 47.5%, siendo notorio que la mayoría de su equipo de trabajo piensa que no tiene con un plan de evaluación de su gestión, lo que es indicador de que no cumple con un perfil de líder, dado el desinterés que presenta en beneficio de la institución en la que trabaja.

**Grafico 6:** de los resultados de la dimensión presupuesto por resultados del director de la UE 303 Bagua en la gestión pública año 2018

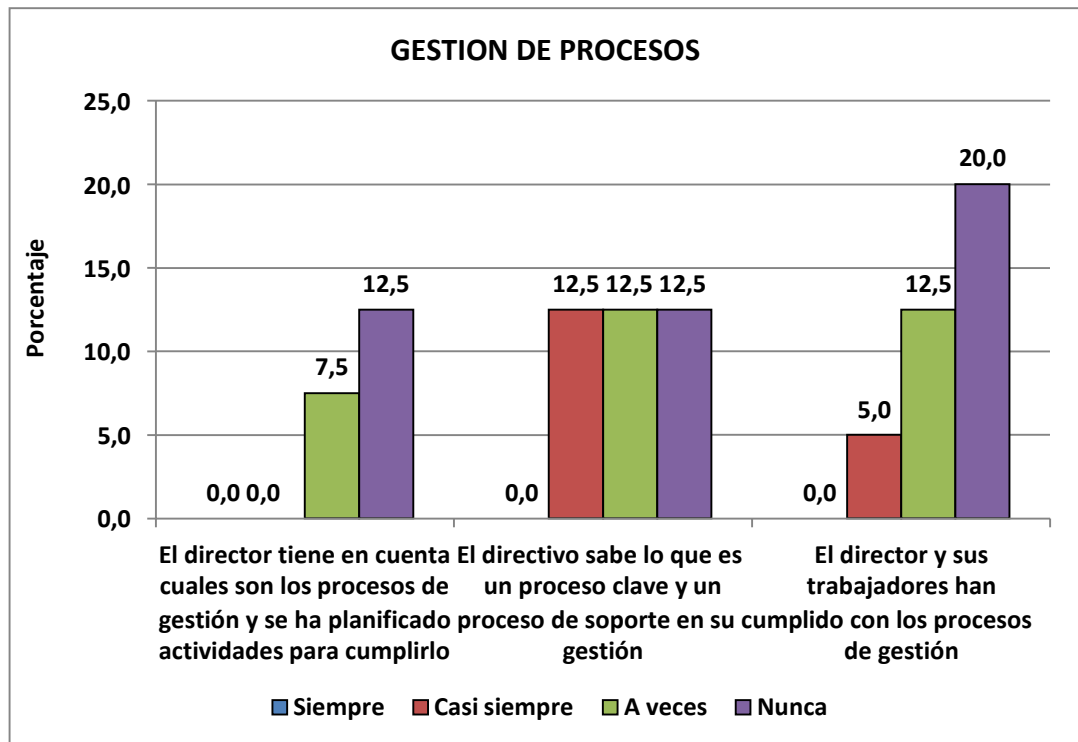


**Tabla 7: Resultados de la dimensión gestión de procesos del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

GESTION DE PROCESOS	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
El director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo	0	0.0	3	5.0	2	7.5	5	12.5	10	25.0
El directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión	0	0.0	5	12.5	5	12.5	5	12.5	15	37.5
El director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión	0	0.0	5	5.0	2	12.5	8	20.0	15	37.5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>13</b>	<b>22.5</b>	<b>9</b>	<b>32.5</b>	<b>18</b>	<b>35.0</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Fuente: Resultados de la encuesta para la gestión de procesos en la gestión pública</b>										

**Interpretación:** En referencia a si los resultados de la dimensión de gestión de procesos del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuando a si el director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo respondieron casi siempre 5.0%, a veces 7.5% y nunca 12.5%, dando un resultado sumado de 25%, siendo notorio que el director mantiene un perfil desinteresado respecto a cómo deben cumplirse las actividades dentro de la institución educativa, en cuanto si el directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión respondieron casi siempre 12.5%, a veces 12.5%, y nunca 12.5%, dando un resultado sumado de 37.5%, arrojando un resultado negativo en cuanto que el personal directivo desconoce lo que un proceso clave y un proceso de soporte, en cuanto a si el director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión respondieron a veces 12.5% y nunca 20%, dando un resultado sumado de 32.5%, evidenciando un trabajo deficiente de parte del director y de su equipo de trabajo.

**Grafico 7:** De los resultados de la dimensión gestión de procesos del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018



**Tabla 8: Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático del director de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

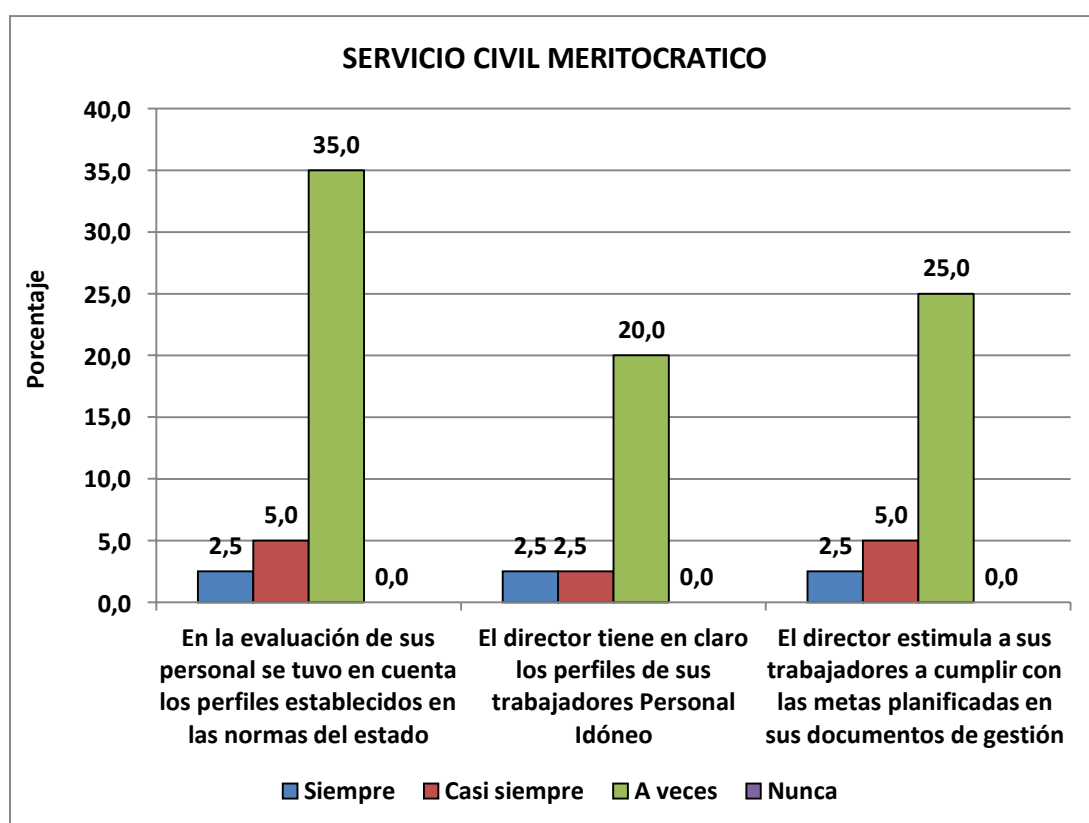
SERVICIO CIVIL MERITOCRATICO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
En la evaluación de sus personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado	1	2.5	2	5.0	14	35.0	0	0.0	17	42.5
El director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo	1	2.5	1	2.5	8	20.0	0	0.0	10	25.0
El director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión	1	2.5	2	5.0	10	25.0	0	0.0	13	32.5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7.5</b>	<b>5</b>	<b>12.5</b>	<b>32</b>	<b>80.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Resultados de la encuesta para medir la dimensión servicio civil meritocrático en la gestión pública

**Interpretación:** En referencia a si los resultados de la dimensión de servicio civil meritocrático del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si en la evaluación de su personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado

respondieron casi siempre 5.0% y a veces un 35%, arrojando un resultado de 40%, lo que indica que el director incumple las normas de evaluación del personal que trabaja en la institución, en cuanto a si el director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo respondieron casi siempre 2.5%, y a veces un 20%, dando un resultado sumado de 22.5%, siendo un factor indicativo de que la meritocracia dentro de la institución no es tomada en cuenta por el director para calificar al personal a su cargo; en cuanto a si el director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión respondieron casi siempre 5.0%, y a veces 25%, dando un resultado sumado de 30%, mostrando una postura poco participativa del director con su equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de la institución.

**Grafico 8:** De los resultados de la dimensión servicio civil meritocrático en la selección del personal de la unidad ejecutora de educación 303 Bagua en la gestion publica año 2018



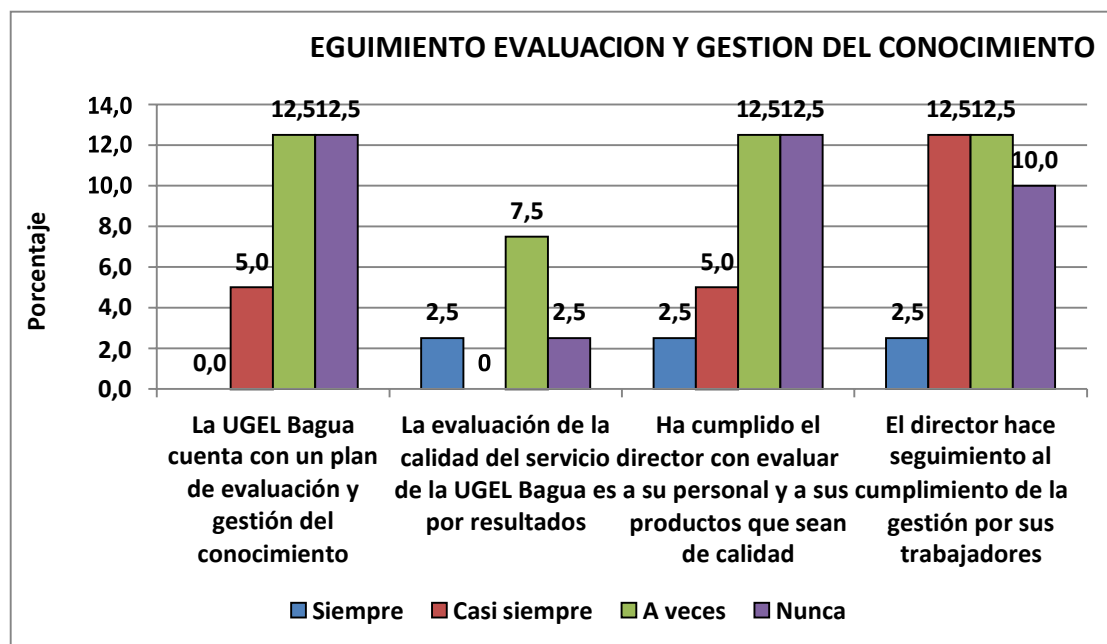


**Tabla 9: Resultados de la dimensión seguimiento, evolución y gestión del conocimiento de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión pública año 2018**

SEGUIMIENTO, EVOLUCIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento	1	0.0	2	5.0	5	12.5	5	12.5	13	30.0
La evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados	1	2.5	0	0	3.0	7.5	2	2.5	6.0	32.5
Ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad	1	2.5	2	5.0	4	12.5	4	12.5	11	37.5
El director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores	1	2.5	3	12.5	4	12.5	4	10.0	12	100
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7.5</b>	<b>7</b>	<b>22.5</b>	<b>13</b>	<b>37.5</b>	<b>13</b>	<b>35.5</b>	<b>36</b>	
<b>Fuente: Resultados de la encuesta para medir el seguimiento evaluación de la gestión del conocimiento para mejorar la gestión pública</b>										

**Interpretación:** En referencia a si los resultados de la dimensión seguimiento, evolución y gestión del conocimiento de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua en la Gestión Pública, los resultados más relevantes en cuanto a si la UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento respondieron a veces 12.5% y nunca 12.5%, dando una suma de 25%, siendo un indicador del carecimiento que presenta la UE 303 de Bagua respecto al plan de evaluación y gestión del conocimiento, recibiendo una calificación negativa en ese aspecto; en cuando a si la evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados respondieron siempre 2.5%, y nunca un 5.0%, dando un resultado sumado de 7.5%, ofreciendo datos negativos respecto a la forma de calificar la calidad dentro de la UE 303 – Bagua, mostrando un perfil autoritario en ese aspecto; en cuando a si ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad respondieron a veces 10% y nunca 10%, dando un resultado sumado de 20%, evidenciando la falta de compromiso del director con la institución y su personal docente; en cuanto a si el director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores respondieron casi siempre 10%, y a veces 10%, dando un resultado sumado de 20%, ubicando al director de la institución en un contexto de desinterés para el control de su grupo de trabajo, siéndole indiferente la mejora de la calidad educativa de la institución.

**Grafico 9:** De los resultados de la dimensión seguimiento, evolución y gestión del conocimiento del personal de la unidad ejecutora de educación 303 Bagua en la gestión Pública año 2018.



## IV. DISCUSIÓN

**En cuanto a la** existencia de liderazgo en los directores y trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua los datos muestran en sus opiniones tanto del personal como de la plana directiva que no existe liderazgo, esto en base a los datos estadísticos obtenidos cuyos resultados más relevantes indican que un 5% expresa que el director toma decisiones sin consultar, así mismo otro 5% manifiesta que el director a veces suele tomar en cuenta las sugerencias de su personal; en sentido haciendo mención a si el director supervisa constantemente las labores de sus trabajadores un 5% respondieron que casi siempre lo hace, dejando en evidencia la falta de liderazgo dentro de la institución pública lo que muestra de ésta forma ejercicio de un liderazgo autocrático dentro de la misma.

En comparación con la dimensión anterior, la dimensión de liderazgo democrático los resultados más relevantes indica que el director permite la creatividad de sus trabajadores un 5% respondieron que siempre permite el desarrollo de actividades; por otro lado un 7.5% de los trabajadores expresa que el director al delegar funciones lo hacen con conocimiento de sus trabajadores ejerciendo un liderazgo democrático dentro de la institución; el mismo porcentaje se aplica para la toma de propuestas dadas por el personal de servicio tomadas en cuenta por el director 7.5%, percibiéndose un actitud democrática de parte del director para con su personal. En ese orden de ideas es notorio el antagonismo entre ambos estilos de liderazgo expresados en las dimensiones citadas ut supra.

Los resultados del Estilo de Liderazgo Liberal del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua arrojan resultados relevantes de 12.5% en los cuales el personal expresa que el director no ofrece soluciones para elegir, indicando cierto desdén de parte del director para con su equipo de trabajo; siendo antagónico con el estilo democrático aplicado; por otro lado otro resultado relevante es el de 10% que indican que el director nunca confía en el cumplimiento de las funciones de sus trabajadores, evidenciando un perfil autocrático y de desconfianza de parte del director. En ese orden de ideas se confirma la falta de liderazgo dentro de la institución, y una carencia de un estilo democrático y de igualdad.

Dentro de la dimensión Políticas de Estado y de Gobierno del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 - Bagua, los resultados más relevantes indican que un 15% expresa que el director de la UE 303 – Bagua no desarrolla una gestión de calidad en la utilización de los recursos de la institución mostrando falta de gestión de parte del director como líder de la institución; por otro lado un 12.5% del personal de trabajadores manifiesta que la gestión realizada por el director es ineficiente para satisfacer y mejorar las necesidades de la institución, lo cual es un indicativo de la falta de liderazgo existente dentro de la institución pública.

Dentro de la dimensión de planteamiento estratégico los resultados más relevantes indican que un 25% del personal opina que no existe un plan estratégico dentro de la institución que coadyuve a la mejora de la misma, mostrando de ésta manera la limitada capacidad de gestión de parte del director; en esa misma línea negativa está la falta de visión expresada por el director de la institución, dado que el 12.5% del personal expresa que no han recibido ninguna opinión de parte del director respecto a los planes futuros para mejorar la institución lo cual lo ubica en una posición de no líder; otro 25% manifiesta que el director carece de un plan de evaluación de la gestión que realiza dentro de la institución confirmando la falta de liderazgo que existe dentro de la misma.

Otra dimensión desarrollada es la de Gestión de procesos, cuyos resultados principales o más relevantes indican que un 20% manifiesta que no se ha cumplido con el proceso de gestión dentro de la institución; y un 12.5% ha manifestado la carente ejecución de actividades dentro de la institución producto del descuido de los procesos de gestión de parte del director, lo cual es una notable evidencia respecto a la falta de liderazgo dentro de la Unidad Ejecutora de Educación 303 - Bagua.

Dentro de la dimensión de servicio civil meritocrático del director de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua, los resultados más relevantes indican que 35% considera que el director a veces tuvo en cuenta las normas dictadas por el Estado para la evaluación del perfil del personal siendo un indicador negativo para el perfil del líder que se quiere dentro de la institución; en ese mismo orden indican un 25% que el director no estimula o lo hace a veces a sus trabajadores para realizar sus funciones de acuerdo a las metas planificadas, percibiendo la falta de liderazgo

de parte del director de la institución, la cual afecta de manera relevante a la ésta última.

La ultima dimensión se refiere a la de seguimiento, evolución y gestión del conocimiento de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua cuyos resultados más relevantes indican que el 12.5% del personal piensa que dentro de la UE 303 – Bagua no existe un plan de evaluación y gestión del conocimiento para incentivar el conocimiento; otro 10% opina que el director no ha cumplido con evaluar que los productos dados por su personal sea de calidad para el beneficio de la institución pública; la cual se relaciona con la falta de seguimiento que hace el director a su personal para el cumplimiento de su gestión, en el cual un 10% opina que no se ha dado eso. Siendo esto un indicativo de la falta de liderazgo y de gestión dentro de la institución pública, siendo necesarias la adopción de nuevas estrategias y la aplicación de propuestas adecuadas.

En conclusión analizando los resultados antes indicados se muestra que es de prioridad el diseño y la elaboración de la propuesta denominada diseño de la propuesta de liderazgo para mejorar la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua, con un conjunto de contenidos y estrategias basadas en las variables y en sus dimensiones.

## V. CONCLUSIONES

- a. Aplicando la técnica de la Escala de Likert con su instrumento la ficha de observación, en 40 preguntas entre variable independiente y variable dependiente en las nueve dimensiones se obtuvo resultados que evidencian el bajo nivel de calidad de la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua, cuyos resultados se ubican en: A veces, casi siempre y nunca en la mayoría de las dimensiones.
- b. Las propuestas responden a las necesidades de los encuestados donde manifiestan el escaso nivel de liderazgo democrático y un alto nivel de liderazgo autocrático y liberal.
- c. La investigación y la propuesta se fundamentan en planteamientos teóricos y prácticos que sustentan la viabilidad de planificación de la metodología y la ejecución de la misma en tiempos debidamente programados.
- d. La propuesta en la parte práctica está orientada a solucionar los estilos de liderazgo autocrático, democrático y liberal y al análisis y mejora de la gestión institucional en los aspectos: de Política de Estado y de Gobierno, planteamiento estratégico, presupuesto para resultados, gestión por procesos, servicio civil meritocrático, seguimiento, evolución y gestión del conocimiento.
- e. La validación de la Propuesta es adecuada ya que está validada por tres expertos en Gestión Pública y esta garantiza su aplicación en cualquier Unidad Ejecutora de Educación para mejorar el bajo nivel de calidad de la gestión pública y el escaso nivel de liderazgo democrático en las instituciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda aplicar en otras investigaciones la propuesta planificada de liderazgo en la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua para mejorar la calidad de liderazgo de los directores de la institución educativa.

Se recomienda tener en cuenta las estrategias metodológicas para elaborar otras propuestas, para cambiar el estilo autocrático aplicado dentro de las instituciones.

Se recomienda planificar dentro de las instituciones estatales estrategias de inclusión de liderazgo que permita relacionar a las personas encargadas de dirigir dichas instituciones con las personas que tienen a su cargo.

Se recomienda destinar un presupuesto anual de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua para la ejecución de la propuesta.

## **VII. PROPUESTA**

### **7.1. Nombre de la propuesta.**

“DISEÑO DE LA PROPUESTA DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA GESTION PUBLICA DE LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 – BAGUA DURANTE EL AÑO 2018”

### **7.2. Justificación de la Propuesta**

Año tras año, ha sido notoria la deficiente capacitación que han recibido para mejorar sus habilidades los directores de las instituciones educativas de Bagua, siendo en reiteradas ocasiones insuficientes, y poco eficientes.

En ese sentido se puede afirmar que el nivel ofrecido en las capacitaciones a los empleados, no ha cumplido con su fin, dado que no ha superado las expectativas respecto a ofrecer nuevos temas que desligue al personal de trabajo de los antiguos pensamiento enseñados hace décadas.

Por tales motivos la capacitación deficiente y limitada que se le ofrece al personal, genera que ellos realicen un trabajo mecánico y poco eficiente ya sea en el área directiva o un contexto de liderazgo institucional, en la que el director debe mostrar ciertas cualidades propias de un líder frente a su personal de trabajo; en ese orden de ideas, una capacitación deficiente confunde más que orienta, dado que no ofrece nuevas formas de estilo de liderazgo para que los directores tengan una visión más amplia respecto a las formas de mejorar la calidad educativa.

Por tales razones, los nuevos escenarios exigen la aplicación de nuevos estilos, y en el contexto directivo nuevos estilos de liderazgo para de esta ofrecer una adecuada ejecución de funciones y manejo de estrategias que permitan mejorar la situación actual de la institución, mejorando la calidad educativa de los alumnos, y cambiándole la imagen a la comunidad en la que se encuentra.



La adquisición y mejora de las capacidades y habilidades de los directores de la localidad de Bagua, ofrecerá una mejor gestión de parte de éstos, así como también la puesta en marcha de nuevos estilos de liderazgo de parte del director, para mejorar las relaciones dentro del grupo y dirigir las actividades a realizarse de la manera más idónea y productiva en pro de la institución y alcance de los objetivos.

Para ello, la formación de un líder es de vital importancia, se requiere de una persona que pueda y sea capaz de tomar decisiones y planificar estrategias de dirección, que lidere dentro de la institución, los contagie con su entusiasmo e involucre con en la forma de ofrecer a los usuarios un servicio de calidad.

En orden de ideas, debe tenerse en cuenta que la capacitación a los directores de manera adecuada abre nuevos beneficios tanto para la institución como para la comunidad en la que está instalada ésta última, de esta forma, la implementación de nuevos programas adquieren una cualidad necesaria para el logro de las metas trazadas dentro de la gestión que realiza el director de Bagua.

### **7.3. Fundamentación de la Propuesta**

Uno de los principios a aplicar es el andrológico, el cual enfoca sus estudios en un contexto vivencial de los participantes, es decir, aprenden haciendo, éste principio le da al participante la posibilidad de crear su propio proceso de formación, en ese sentido las dinámicas a ejecutar, se realizan de manera grupal, cuyos actores son el facilitador y el participante, quienes son parte de un conglomerado de actividades que van desde juegos hasta el desarrollo de habilidades interpersonales.

En ese sentido el facilitador cumple determinados roles dentro de la dinámica, la primera lo establece como un orientador en la ejecución de los programas o actividades a realizar; y la otra lo posiciona en un ámbito de consulta de acuerdo a las funciones que se le han asignado.

Se utilizará la técnica expositiva de cooperación y demostrativa durante las experiencias de enseñanza del aprendizaje.

El sistema educativo público del país evidencia un descuido notable de parte del Estado a través de su Ministerio de Educación, esto es así dado que a diferencia de una institución educativa privada, la educación pública aún mantiene vigentes estrategias de enseñanza hoy por hoy desfasadas, ya sea en el ámbito educativo como en el de gestión a cargo de la plana directiva. En ese sentido, es notorio que la educación pública no está actualizada en cuanto a las nuevas exigencias que presenta el contexto social. La responsabilidad en gran medida recae sobre el escaso presupuesto que el destina el Estado al sector educación, la falta de programas que incentiven la investigación, entre otros; aun así con las carencias económicas que presenta la institución, continúan en la búsqueda de alcanzar una nueva forma de gestión basada en el conocimiento de un nuevo estilo de liderazgo.

Para nadie es un secreto los beneficios que ofrece el ejercicio del liderazgo dentro de la administración pública, es tal su importancia que a la fecha muchas instituciones lo consideran un valor, que mejora la eficacia y el desarrollo de la organización.

En ese sentido, el concepto, definición, características de un líder, ha sido materia de estudio de un conglomerado de investigaciones que buscaban determinar qué componentes lo forman, y qué rasgos esenciales son los que permiten ver en las acciones de un líder, acciones que motivan e incentivan a un grupo a trabajar en equipo en aras de alcanzar un objetivo colectivo o dentro de la institución. Una de las teorías que surgió producto de las investigaciones explicó el comportamiento de un líder para con el equipo que dirige, la manera en la que éste busca relacionarse con cada uno de sus trabajadores, motivándolos, incentivándolos a continuar y a realizar sus funciones adecuadamente en busca de alcanzar un objetivo; también analizó la forma en la que el líder actúa con el ánimo de incluir y unir a su grupo para un mejor desempeño.

El pensamiento clásico de líder, se basaba en la dación de órdenes de parte de un jefe sin necesidad del reconocimiento y respeto del grupo al que dirigía sus órdenes. De esta forma el vínculo que surgía era uno de jerarquía más no uno de admiración de parte del grupo trabajador, en ese sentido las acciones que realizaban los subordinados, eran más por obligación que por querer en realidad ejecutarlas. El problema de ésta forma clásica de ver un líder era que no obtenía

la obediencia y lealtad de parte de sus subordinados, lo que causaba que las actividades de cada individuo sean limitadas y poco eficaces; ello llevó a que se cree otro estilo de liderazgo, al que denominaron liderazgo directivo, el cual elimina la relación de jerarquía autoritaria, y en la cual el líder más que dar órdenes orienta a sus trabajadores y les ofrece un ambiente estable en el que se puedan realizar las actividades que se les han asignado en beneficio de todo el grupo, es decir lo hace ser más participativos y los incentiva a realizar sus labores.

Este estilo de liderazgo es productivo ya que los miembros del grupo se sienten incluidos en la toma de decisiones, es decir el líder les consulta en reuniones determinadas actividades y decisiones que se van a realizar y tomar para obtener su opinión, esto fortalece el vínculo del grupo y su líder, y crea un ambiente de cooperación y trabajo, en la que todos cumplen sus funciones y todos se ayudan de manera solidaria, para el bien de la organización; otro punto interesante de este estilo de liderazgo es que el líder le muestra su confianza a sus trabajadores, y lo hace de manera que distribuye el poder entre ellos para tener la libertad de ejecutar sus actividades incluso sin necesidad de tener la aprobación del líder.

Dentro de una organización, el logro de los objetivos se consigue a través de un compromiso de todos los miembros que lo compone, no basta sólo que se cumplan determinadas reglas, sino que se necesita acompañando a ello, que todos se involucren y dediquen su esfuerzo al logro exitoso de sus objetivos.

#### **7.4. Estructura de la Propuesta**

Duración: 40 horas

Modalidad: presencial

Carácter: teórico – práctico

Número de participantes sugerido: Los trabajadores de la UE 303 - Bagua

Se establecen sesiones (6) Sesiones, de seis (6) horas de duración cada una, con contenido teórico – práctico:

#### **Diseño de Propuesta de Liderazgo**

- SESIÓN I: Liderazgo Autocrático

- SESIÓN II: Liderazgo democrático
- SESIÓN III: Liderazgo Liberal

### **Gestión Pública**

SESION I: Políticas de Estado y de Gobierno

SESIÓN II: Planeamiento Estratégico

SESEION III: Presupuesto para resultados

SESION IV: Gestión por procesos

SESION V: Servicio Civil meritocrático

SESION VI: Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento

## **7.5. Objetivo General**

Sensibilizar a los trabajadores de la UGEL – Bagua a participar activamente en el desarrollo de la propuesta de liderazgo para mejorar la gestión pública durante el año 2018.

### **7.5.1. Objetivos Específicos**

- Mejorar el liderazgo democrático para la conducción de la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303Bagua en el año 2018.
- Propiciar el liderazgo democrático en la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303Bagua en el año 2018.

## **7.6. Diseño de la propuesta**

El diseño elegido para la propuesta aquí desarrollada responde a los datos obtenidos luego de haber sido ejecutado el instrumento desarrollado para ésta investigación, y de haber sido analizada la información recolectada.

En ese orden de ideas, de acuerdo a los datos obtenidos y analizados después de haber aplicado el instrumento es que se determinó el diseño correspondiente a este tipo de investigación el cual se relaciona con la fundamentación, objetivos generales y específico, identificación del programa, entre otros.

En ese orden de ideas toda institución cae en la necesidad de adaptar sus técnicas de enseñanza al entorno en que se encuentra, respondiendo de ésta forma a los cambios del contexto y las nuevas exigencias de la sociedad. Por ello es vital ésta propuesta materializada dado que permite prever y adelantarse a hechos o situaciones que pueden surgir en un futuro cercano, manteniendo el nivel de enseñanza actualizado con nuevos programas educativos y nuevas estrategias de enseñanza.

### **7.6.1. Misión**

El logro de una meta dio origen a la creación del programa aquí trabajado, ya que ella contiene una propuesta de creación de una plataforma laboral dentro de la institución que ofrezca la oportunidad al director de observar y realizar un análisis de la forma en la que están realizando las acciones sus trabajadores, dándole la posibilidad de mejorar o cambiar la manera en la que cumple sus funciones de ser necesario o, aplicando nuevas estrategias que permitan a su personal ejecutar sus funciones correctamente para lograr los objetivos de la institución; a ello a punta la misión de ésta propuesta.

### **7.6.2. Visión**

La visión contenida en la propuesta de liderazgo es la que busca implementar y mejorar las competencias y capacidades de los directores de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua, persiguiendo un desarrollo en las prácticas realizadas dentro de la institución, las mismas que deben estar a la altura de las expectativas del entorno, y responder a ellas como la manera en la que se maneja internamente la Unidad Ejecutora de Educación 303 – Bagua.

### **7.6.3. Factibilidad Económica**

La puesta en práctica de ésta propuesta depende mucho de la capacidad de gasto con el que cuente la Unidad Ejecutora de Educación 303 - Bagua,

dado que dicho presupuesto hará posible la ejecución de determinadas actividades planteadas en la presente propuesta.

#### **7.6.4. Factibilidad Institucional**

La factibilidad institucional responde a las acciones que ha tomado la institución –en este caso la Unidad Ejecutora de Educación 303, Bagua – en la que por medio de la creación de áreas debidamente organizadas intenta formar y mejorar las habilidades y capacidades de sus trabajadores. En ese sentido, partiendo de lo establecido y planteado dentro de la misión, visión de ésta propuesta es que se ha hecho un análisis de parte del investigador en la que ha concluido con la factibilidad de la planificación de actividades que permitirán fomentar el desarrollo del liderazgo en la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 - Bagua.

**7.6.5. Presentación de las estrategias metodológicas de la propuesta de liderazgo.**

<b>CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>DISEÑO DE PROPUESTA DE LIDERAZGO</b>					
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Determina las fortalezas y debilidades de un líder autocrático dentro de la gestión Pública	Elaboración de un cuadro análisis FODA	Taller vivencial.	Inicio: Mes: Marzo Día: 8 Año: 2018 Horas: 6 horas	Especialista en Gestión Pública.
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Poner en práctica la conducción de la gestión pública en el marco de un liderazgo democrático.	Elaborar un cuadro de acciones que caracteriza a un líder democrático dentro de la gestión pública.	Taller teórico práctico.	Inicio: Mes: Marzo Día: 12 Año: 2018 Horas: 6 horas	Especialista en Gestión Pública.
LIDERAZGO LIBERAL	Determinar las limitaciones dentro de la gestión pública por un liderazgo liberal.	Analiza las limitaciones de un líder liberal dentro de la gestión pública.	Charla.	Inicio: Mes: Marzo Día: 14 Año: 2018 Horas: 6 horas	Especialista en Gestión Pública.
<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>					
POLÍTICAS DE ESTADO Y DE GOBIERNO	Analizar y poner en práctica políticas actuales de gobierno en la Gestión Pública de la UE 303 – Bagua	Analiza las políticas de gobierno en la Gestión Pública.	Curso de Capacitación	Inicio: Mes: Marzo Día: 21 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am A 6:00 Pm	Economista y Administrador o Contador.

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Elaborar un cuadro de planeamiento estratégico para la buena gestión de la UE 303 – Bagua.	Elabora un cuadro estratégico	Taller Teórico – Práctico.	Inicio: Mes: Abril Día: 04 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am A 1:00 Pm	Economista y Administrador o Contador
PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Determinar la importancia del presupuesto por resultados de la Gestión Pública de la UE 303 – Bagua.	Analizan resultado obtenidos durante el año 2018	Taller Teórico – Práctico	Inicio: Mes: Abril Día: 08 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am A 1:00 Pm	Especialista en Gestión Pública.
GESTION POR RESULTADO	Analizar el cumplimiento de los compromisos de gestión del año 2018	Presentación de los compromisos de Gestión del año 2018.	Taller Teórico – Práctico.	Inicio: Mes: Abril Día: 10 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am A 1:00 Pm	Especialista en Gestión Institucional.
SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO	Analizar el perfil meritocrático de los trabajadores de la UE 303 - Bagua	Entrevista a los trabajadores de la UGEL – Bagua.	Taller Teórico - Práctico	Inicio: Mes: Abril Día: 13 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am A 1:00 Pm	Especialista en Personal
SEGUIMIENTO, EVOLUCION Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	Incentivar la gestión, evolución y el conocimiento de los trabajadores de la UE 303 – Bagua	Estímulo a la evolución del conocimiento de los trabajadores de la UE 303 – Bagua.	Charla	Inicio: Mes: Abril Día: 14 Año: 2018 Horas: De 8:00 Am	Especialista en Personal.



	para una buena Gestión Pública.			A 1:00 Pm	
--	------------------------------------	--	--	-----------	--

#### **7.6.6. Evaluación.**

El programa se evaluará en forma permanente mediante la estrategia de presentación de productos

## VIII. BIBLIOGRAFIA

- Meléndez CITA A Gerstner, Junior. (2013). LÍDER Y GERENTE EDUCATIVO. Recuperado de <http://liderazgoeducativoequipo2.blogspot.com/>
- Sorados, M. M. (2014) En su tesis titulada Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa Universidad Nacional Mayor de san Marcos Facultad de Educación, recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados\\_pm.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1)
- Baker, C. (2011) Teorías de Liderazgo. Recuperado de <https://www.scoop.it/t/neuro-leadership/p/588930174/2011/10/26/teorias-sobre-liderazgo>
- Ortún, V. (2014) Gestión pública: conceptos y métodos. Recuperado de. [https://www.researchgate.net/publication/255601867\\_GESTION\\_PUBLICA\\_CONCEPTOS\\_Y\\_METODOS](https://www.researchgate.net/publication/255601867_GESTION_PUBLICA_CONCEPTOS_Y_METODOS)
- Arias, Fidas (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uypal.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Felcman, I. L. (2015) Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del "big bang" paradigmático. Universidad de Buenos Aires.
- Bravo, C, R. (2017) En su Tesis Titulada Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Pontificia Universidad Católica de Chile
- Bravo, C, R. (2017) En su Tesis Titulada Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Pontificia Universidad Católica de Chile
- Sorados, M. M. (2014) En su tesis titulada Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa Universidad Nacional Mayor de san Marcos Facultad de Educación
- Monteza (2017). Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016
- Bueno, H. B. (2018) En su Tesis Titulada: Liderazgo transformacional en la dirección de la UGEL 02 según la percepción de los docentes de la red 19, 2017Lima Universidad Cesar Vallejo Perú

- Redolfo, L H(2015) En su tesis titulada: Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-Departiendo De Junín- 2015.
- Rodriguez I. (2012). Gestión del Director en los centros de educación Inicial, (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela
- Rodríguez V. (2006). Administración. México D.F: International Thompson
- Madrigal Berta, (2005), Liderazgo, Enseñanza y Aprendizaje. Ediciones McGraw Hill, México.
- Munch L. (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. México DF: Trillas. Pág.225, 228 (B. Publica de Lima) 658.4013 M95
- Lussier R. (2002). Liderazgo. México DF: Thomson. Pág. 67 (B. Publica de Lima) 303.34. L99.
- Lussier, R N. y Achua, C. F. (2005) Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Internacional Thomson Editores, México
- Rincon J. (2005). Tesis de Maestría: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005". Lima: "UNMSM". Pág. 85 (B.C. de San Marcos). ED 1442.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (4ª Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández R, Fernández C y Batista L (2010). Metodología de la Investigación, Mc GrawHill Interamericana.
- Chiavenato I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México DC: McGraw Hill.
- Gutierrez E. (2015). Liderazgo del Personal Directivo como factor influyente en la formación de equipos de alto desempeño en las IIEE, (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global. México D. F.: Mc Graw Hill.

# **ANEXOS**

## INSTRUMENTO

### PARA MEDIR EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 - BAGUA

**INSTRUCCIONES:** las preguntas que vas a responder se refieren a como ves a tus compañeros y a ti mismo en el aula. Lee atentamente en completo silencio las siguientes preguntas y marca con una “X” en el cuadro con la respuesta con la que te identificas, resuelve en forma personal.

#### ESCALA VALORATIVA.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	0

Nº	Dimensión	Pregunta	ESCALA DE MEDISIÓN				OBSEVACION
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
1	<b>liderazgo autocrático</b>	El director toma decisiones, sin consultar con los Trabajadores, docentes, padres de familia y estudiantes.					
2		El director pide sugerencias para la toma de decisiones.					
3		El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones					
4		El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes					
5		El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.					
6		El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra					
7		El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.					
8	<b>liderazgo democrático</b>	El director permite la creatividad de las Trabajadores para realizar sus Actividades					
9		El director cada vez que quiere hacer algo da a conocer a sus trabajadores					
10		El director cuando delega funciones lo hace con conocimiento de todos su trabajadores					

11		El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores					
12		El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal , de los de los usuarios docentes y estudiantes					
13		El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones					
14		El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones					
15		El director lidera al equipo por aceptación del grupo					
16		El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo de sus trabajadores					
17		El director se preocupa por mantener satisfechos a sus trabajadores					
18		Trata con respeto y consideración con estímulos a sus trabajadores					
19	<b>liderazgo liberal</b>	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					
20		El director indica a cada uno lo que tiene que hacer					
21		El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás					
22		El director delega funciones de supervisión a sus trabajadores.					
23	<b>políticas de estado y de gobierno</b>	El Director de la UE 303 evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos					
24		Los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa.					
25		Los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión publica					
26	<b>Planeamiento Estratégico</b>	El director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión					
27		El director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución					
28		El director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro					

29	<b>Presupuesto por resultados</b>	El director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores					
30		El director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión					
31	<b>Gestión por procesos</b>	El director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo					
32		El directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión					
		El director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión					
33	<b>Servicio civil meritocrático</b>	En la evaluación de sus personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado					
34		El director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo					
35		El director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión					
36	<b>Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento</b>	La UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento					
37		La evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados					
38		Ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad					
39		El director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores					
40		En la UE 303 Bagua se promueve la gestión del conocimiento desde su dirección.					



Pimentel, 14 Noviembre 2018

**Señor:** Mg. Walter Eloy Zegarra Bautista

**Ciudad.-** Chiclayo

De mi Consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del proyecto de investigación para el posterior desarrollo del mismo con el mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de Evaluación de validación.
- Matriz de Consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de las variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente;

---

Br. Jhon Quinn Cristópher Briones Roque  
DNI. N° 46415372



### FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

**Título de la tesis:** Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Propuesta de Liderazgo	liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	El director toma decisiones, sin consultar con los Trabajadores, docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		X		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.	X		X		X		X		
			El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones	X		X		X		X		
		Controla al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes	X		X		X		X		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X		X		X		X		
		Dirige verticalmente	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra	X		X		X		X		
	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.		X		X		X		X			
	liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente	El director permite la creatividad de las Trabajadores para realizar sus Actividades	X		X		X		X		
			El director cada vez que quiere hacer algo da a conocer a sus trabajadores	X		X		X		X		
			El director cuando delega funciones lo hace con conocimiento de todos su trabajadores	X		X		X		X		

		<b>Realiza una administración compartida</b>	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores	X		X		X		X			
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal , de los de los usuarios docentes y estudiantes	X		X		X		X			
			El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones	X		X		X		X			
			El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones	X		X		X		X			
			El director lidera al equipo por aceptación del grupo	X		X		X		X			
		<b>Motiva y estimula a los subalternos</b>	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo de sus trabajadores	X		X		X		X			
			El director se preocupa por mantener satisfechos a sus trabajadores	X		X		X		X			
			Trata con respeto y consideración con estímulos a sus trabajadores	X		X		X		X			
		<b>Liderazgo Liberal</b>	<b>Delega autoridad</b>	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X		X		X		X		
				El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	X		X		X		X		
	<b>Delega funciones</b>		El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás	X		X		X		X			
			El director delega funciones de supervisión a sus trabajadores.	X		X		X		X			
	<b>Gestión Pública</b>	<b>políticas de estado y de gobierno</b>	<b>Necesidades y demandas de los docentes estudiantes y padres de familia</b>	El Director de la UE 303 evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos	X		X		X		X		

	<b>Modernización</b>	Los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa.	X		X		X		X	
	<b>Políticas de Gestión</b>	Los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión publica	X		X		X		X	
<b>Planeamiento Estratégico</b>	<b>Análisis continuo de la situación actual</b>	El director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión	X		X		X		X	
		El director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución	X		X		X		X	
	<b>Pensamiento orientado hacia el futuro</b>	El director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro	X		X		X		X	
<b>Presupuesto por resultados</b>	<b>Cumplimiento de las metas</b>	El director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores	X		X		X		X	
	<b>Evaluación de la gestión</b>	El director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión	X		X		X		X	
<b>Gestión por procesos</b>	<b>Procesos clave</b>	El director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo	X		X		X		X	
	<b>Proceso de soporte</b>	El directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión	X		X		X		X	
		El director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión	X		X		X		X	
<b>Servicio civil meritocrático</b>	<b>Sistema de empleo justo</b>	En la evaluación de sus personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado	X		X		X		X	
	<b>Personal Idóneo</b>	El director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo	X		X		X		X	

Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento	Cumplimiento de metas	El director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión	X	2	X	X			
	Plan de evaluación de los funcionarios	La UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento	X	X	X	X			
	Evaluación de los resultados	La evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados	X	X					
		Ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad	X	X	X	X			
		El director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores	X	X					
En la UE 303 Bagua se promueve la gestión del conocimiento desde su dirección.		X	X	X	X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Walter Eloy Requena Bautista

Firma del Experto :   
R. Nº 084-2010-R-54T

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha de Observación

### III. TESISISTA:

Br. Jhon Quinn Christopher Briones Roque

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, su estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

### OBSERVACIONES:

.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO:

Chiclayo, 15 de noviembre del 2018

Firma del Experto:

  
\_\_\_\_\_  
MG. WALTER ELOY ZEGARRA BAUTISTA  
R. N°084-2010-R-GYT



Pimentel, 14 Noviembre 2018

Señor: Mg. Luis Joel Morillos García

Ciudad.- Chidayo

De mi Consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos; el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de Evaluación de validación.
- Matriz de Consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de las variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente;

Br. Jhon Quiñón Christopher Briones Roque  
DNI. N° 46415372

### FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Propuesta de Liderazgo	liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	El director toma decisiones, sin consultar con los Trabajadores, docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		X		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.	X		X		X		X		
			El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones	X		X		X		X		
		Controla al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes	X		X		X		X		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X		X		X		X		
		Dirige verticalmente	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra	X		X		X		X		
	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.		X		X		X		X			
	liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente	El director permite la creatividad de las Trabajadores para realizar sus Actividades	X		X		X		X		
			El director cada vez que quiere hacer algo da a conocer a sus trabajadores	X		X		X		X		
			El director cuando delega funciones lo hace con conocimiento de todos su trabajadores	X		X		X		X		

Gestión Pública	liderazgo Liberal	Realiza una administración compartida	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores	X		X		X		X			
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal , de los de los usuarios docentes y estudiantes	X		X		X		X			
			El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones	X		X		X		X			
			El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones	X		X		X		X			
			El director lidera al equipo por aceptación del grupo	X		X		X		X			
		Motiva y estimula a los subalternos	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo de sus trabajadores	X		X		X		X			
			El director se preocupa por mantener satisfechos a sus trabajadores	X		X		X		X			
			Trata con respeto y consideración con estímulos a sus trabajadores	X		X		X		X			
		Delega autoridad	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X		X		X		X			
			El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	X		X		X		X			
	Delega funciones		El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás	X		X		X		X			
			El director delega funciones de supervisión a sus trabajadores.	X		X		X		X			
	políticas de estado y de gobierno	Necesidades y demandas de los docentes estudiantes y padres de familia	El Director de la UE 303 evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos	X		X		X		X			



	<b>Modernización</b>	Los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa.	X	X	X	X		
	<b>Políticas de Gestión</b>	Los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión publica	X	X	X	X		
<b>Planeamiento Estratégico</b>	<b>Análisis continuo de la situación actual</b>	El director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión	X	X	X	X		
		El director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución	X	X	X	X		
	<b>Pensamiento orientado hacia el futuro</b>	El director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro	X	X	X	X		
<b>Presupuesto por resultados</b>	<b>Cumplimiento de las metas</b>	El director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores	X	X	X	X		
	<b>Evaluación de la gestión</b>	El director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión	X	X	X	X		
<b>Gestión por procesos</b>	<b>Procesos clave</b>	El director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo	X	X	X	X		
	<b>Proceso de soporte</b>	El directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión	X	X	X	X		
		El director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión	X	X	X	X		
<b>Servicio civil meritocrático</b>	<b>Sistema de empleo justo</b>	En la evaluación de sus personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado	X	X	X	X		
	<b>Personal Idóneo</b>	El director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo	X	X	X	X		

Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento	Cumplimiento de metas	El director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión	X	X	X	X		
	Plan de evaluación de los funcionarios	La UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento	X	X	X	X		
	Evaluación de los resultados	La evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados	X	X				
		Ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad	X	X	X	X		
		El director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores	X	X	X	X		
		En la UE 303 Bagua se promueve la gestión del conocimiento desde su dirección.	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Joel Morillo García

Firma del Experto :   
Cod. N° 052-039099

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha de Observación

### III. TESISISTA:

Br. Jhon Quinn Cristopher Briones Roque

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, su estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

#### OBSERVACIONES:

.....  
.....  
.....

APROBADO: SI  NO:

Chiclayo, 15 de noviembre del 2018

Firma del Experto:

  
  
MG. LUIS JOEL MORILLOS GARCIA  
Cod. N°062-039099



Pimentel, 14 Noviembre 2018

**Señor:** Mg. Jessica Anali Espinal Quiroz

**Ciudad:** Chiclayo

De mi Consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del proyecto de investigación para el posterior desarrollo del mismo con el mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de Evaluación de validación.
- Matriz de Consistencia de la investigación.
- Cuadro de Operacionalización de las variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente;

---

Br. Jhon Quinn Christopher Briones Roque  
DNI. N° 46415372

### FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Propuesta de Liderazgo	liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	El director toma decisiones, sin consultar con los Trabajadores, docentes, padres de familia y estudiantes.	X		X		X		X		
			El director pide sugerencias para la toma de decisiones.	X		X		X		X		
			El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones	X		X		X		X		
		Controla al subalterno	El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes	X		X		X		X		
			El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X		X		X		X		
		Dirige verticalmente	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra	X		X		X		X		
	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.		X		X		X		X			
	liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente	El director permite la creatividad de las Trabajadores para realizar sus Actividades	X		X		X		X		
			El director cada vez que quiere hacer algo da a conocer a sus trabajadores	X		X		X		X		
			El director cuando delega funciones lo hace con conocimiento de todos su trabajadores	X		X		X		X		

		<b>Realiza una administración compartida</b>	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores	X		X		X		X			
			El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal , de los de los usuarios docentes y estudiantes	X		X		X		X			
			El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones	X		X		X		X			
			El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones	X		X		X		X			
			El director lidera al equipo por aceptación del grupo	X		X		X		X			
		<b>Motiva y estimula a los subalternos</b>	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo de sus trabajadores	X		X		X		X			
			El director se preocupa por mantener satisfechos a sus trabajadores	X		X		X		X			
			Trata con respeto y consideración con estímulos a sus trabajadores	X		X		X		X			
		<b>Liderazgo Liberal</b>	<b>Delega autoridad</b>	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X		X		X		X		
				El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	X		X		X		X		
	<b>Delega funciones</b>		El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás	X		X		X		X			
			El director delega funciones de supervisión a sus trabajadores.	X		X		X		X			
	<b>Gestión Pública</b>	<b>políticas de estado y de gobierno</b>	<b>Necesidades y demandas de los docentes estudiantes y padres de familia</b>	El Director de la UE 303 evidencia realizar una gestión pública de calidad en la administración de los recursos en sus diversos aspectos	X		X		X		X		

		<b>Modernización</b>	Los directores y trabajadores opinan que el director realiza una buena gestión educativa.	X		X		X		X		
		<b>Políticas de Gestión</b>	Los usuarios manifiestan que el director y equipo de trabajadores realizan un eficiente gestión pública	X		X		X		X		
<b>Planeamiento Estratégico</b>	<b>Análisis continuo de la situación actual</b>		El director cuenta con un plan estratégico para mejorar su gestión	X		X		X		X		
			El director de la UE 303 Bagua analiza en forma continuo de la situación actual de la institución	X		X		X		X		
	<b>Pensamiento orientado hacia el futuro</b>	El director siempre manifiesta a los trabajadores proyectarse al futuro	X		X		X		X			
<b>Presupuesto por resultados</b>	<b>Cumplimiento de las metas</b>	El director tiene en claro las metas a cumplir y comunica a sus trabajadores	X		X		X		X			
	<b>Evaluación de la gestión</b>	El director cuenta con un plan interno y externo de evaluación de su gestión	X		X		X		X			
<b>Gestión por procesos</b>	<b>Procesos clave</b>	El director tiene en cuenta cuales son los procesos de gestión y se ha planificado actividades para cumplirlo	X		X		X		X			
	<b>Proceso de soporte</b>	El directivo sabe lo que es un proceso clave y un proceso de soporte en su gestión	X		X		X		X			
		El director y sus trabajadores han cumplido con los procesos de gestión	X		X		X		X			
<b>Servicio civil meritocrático</b>	<b>Sistema de empleo justo</b>	En la evaluación de sus personal se tuvo en cuenta los perfiles establecidos en las normas del estado	X		X		X		X			
	<b>Personal Idóneo</b>	El director tiene en claro los perfiles de sus trabajadores Personal Idóneo	X		X		X		X			

Seguimiento, evolución y gestión del conocimiento	Cumplimiento de metas	El director estimula a sus trabajadores a cumplir con las metas planificadas en sus documentos de gestión	X		X		X		X	
	Plan de evaluación de los funcionarios	La UE 303 Bagua cuenta con un plan de evaluación y gestión del conocimiento	X		X		X		X	
	Evaluación de los resultados	La evaluación de la calidad del servicio de la UE 303 Bagua es por resultados	X		X		X		X	
		Ha cumplido el director con evaluar a su personal y a sus productos que sean de calidad	X		X		X		X	
		El director hace seguimiento al cumplimiento de la gestión por sus trabajadores	X		X		X		X	
		En la UE 303 Bagua se promueve la gestión del conocimiento desde su dirección.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jessica Anali Espinal Quinz

Firma del Experto :   
 IDD. N° 052-040676

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha de Observación

### III. TESISISTA:

Br. Jhon Quinn Christopher Briones Roque

### IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, su estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

.....  
.....  
.....

APROBADO: SI  NO:

Chiclayo, 15 de noviembre del 2018

Firma del Experto:

  
  
\_\_\_\_\_  
MG. JESSICA ANALI ESPINAL QUIROZ  
Cod. N°052-040676

## VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA



### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Señor,  
Mag. Darwin Isaias Steven Ventura Silva

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018", cuyo autor es el Br. JHON QUINN CRISTOPHER BRIONES ROQUE. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Darwin Isaias Steven Ventura Silva

DNI: 43771100

Profesión: Educación

Último Grado obtenido: Magister en Administración de la Educación

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Mediamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			X
03	Pertinencia del marco legal considerado.			X
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Marcar con un x según su apreciación

MAG. ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN  
Darwin Isaias Steven Ventura Silva  
DNI: 43771100

Observaciones:

---

---

---

### APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018" se otorga la siguiente calificación.

#### CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Darwin Isaías Steven Venturo Silva.

DNI: 43331100

MAO ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Darwin I.S. Venturo Silva

FIRMA: MAO EDUCACION



**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor  
Mag. Luis Joel Morillos García

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018", cuyo autor es el Br. JHON QUINN CRISTOPHER BRIONES ROQUE. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Luis Joel Morillos García.....

DNI: 43983383.....

Profesión: EDUCACIÓN.....

Último Grado obtenido: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.....

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Mediamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			X
03	Pertinencia del marco legal considerado.			X
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			X
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			X
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			X

Marcar con un aspa según su apreciación.

Observaciones:

---

---

---

### APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Luego de realizada la revisión del documento: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018" se otorga la siguiente calificación.

#### CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Luis Joel Morillas Garcia

DNI: 33983383

FIRMA

  
Código: 052-03 90 99



**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO  
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

Estimado Señor,  
Mag. Jessica Anali Espinal Quiroz

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018", cuyo autor es el Br. JHON QUINN CRISTOPHER BRIONES ROQUE. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: JESSICA ANALI ESPINAL QUIROZ

DNI: 45146837

Profesión: EDUCACION

Ultimo Grado obtenido: MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Mediamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada
01	Estructura general de la Propuesta.			×
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			×
03	Pertinencia del marco legal considerado.			×
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			×
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			×
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			×

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

---

---

---

### APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA

Después de realizada la revisión del documento: "Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua 2018" se otorga la siguiente calificación.

#### CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: JESSICA DAURI ESPINAL QUIROZ

DNI: 45846837

FIRMA:   
COD: 052-040676-

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
"Diseño de una Propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la Gestión Pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018."	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo diseñar una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPOTESIS PRINCIPAL:</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE (y):</b>			Descriptivo prospectiva	
		Proponer una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018.	La propuesta de liderazgo mejoraría la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018.	– Gestión Pública	Gestión Pública	a) Ejercicio de la gestión b) Modernización c) Políticas de Gestión d) Lineamientos de gestión		
					Planificación Estratégica	a) Diagnóstico		
					Evaluación de la Gestión	a) Cumplimiento de las metas b) Evaluación de la gestión		
					Clima institucional	a) Relaciones interpersonales		
					Capacitación del personal	a) Eficiencia en el uso de los recursos humanos		
					Desempeño del funcionario publico	a) Plan de evaluación de los funcionarios		
		<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (x):</b>			
		a) • ¿Cuál es el nivel de calidad de la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018?	• Diagnosticar el nivel de calidad de la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.	• El nivel de calidad mejora la gestión pública de la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018.		liderazgo autocrático		a) Toma de decisiones individualmente b) Controla al subalterno c) Dirige verticalmente
		b) • ¿Cuál será el enfoque de liderazgo que oriente mejor la gestión pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua, 2018?	• Diseñar una propuesta de liderazgo orientado a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018  • Validar la propuesta de liderazgo de liderazgo por tres expertos para la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018	El diseñar de la propuesta de liderazgo orientaría a la mejora de la gestión pública de la Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018	–Diseño de Propuesta de Liderazgo	liderazgo democrático		a) Toma decisiones horizontalmente b) Realiza una administración compartida c) Motivayestimula a los subalternos
				liderazgo liberal	a) Delega autoridad b) Delega funciones			
			<b>VARIABLE INTERVINIENTE:</b>					
			– Unidad Ejecutora 303 Bagua 2018					





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 2

Yo Jhon Quinn Cristopher Briones Roque, identificado con DNI N° 46415372, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) / No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PROPUESTA DE LIDERAZGO ORIENTADO A LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 BAGUA, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 46415372

FECHA: 05 de Enero del 2019

Elaboró:	Dirección de Investigación	Revisó:	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó:	Rectorado
----------	----------------------------	---------	--	---------	-----------

#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, LINDON VELA MELENDEZ, Asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación y revisor de la tesis del/la estudiante, BRIONES ROQUE, JHON QUINN CRISTOPHER titulada: DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE LIDERAZGO ORIENTADO A LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN 303 BAGUA, 2018., constato que la misma tiene un Índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, 08 de Enero del 2019



---

Dr. LINDON VELA MELENDEZ  
DNI: 33812802

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5,



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Briones Roque Jhon Quinn Christopher

INFORME TÍTULADO:

Propuesta de Liderazgo orientado a la mejora de la Gestión  
Pública en la Unidad Ejecutora de Educación 303 Bagua,  
2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 20/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN