



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa  
Local, Lamas-2023

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

**AUTOR:**

Rodriguez Vargas, Tenix ([orcid.org/0000-0002-3394-082X](https://orcid.org/0000-0002-3394-082X))

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán ([orcid.org/0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel ([orcid.org/0000-0001-6574-2759](https://orcid.org/0000-0001-6574-2759))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la oportunidad de aprender cosas nuevas y por estar presente en mi andar diario, por brindarme un corazón noble y una mente capaz de poder absorber conocimientos nuevos. A todas aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el proceso de esta investigación

A mis padres, mi esposa e hija por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones

A toda mi familia, por estar siempre pendientes de una y otra manera. A mis amigos por motivarme siempre a seguir adelante cuando quiera caer.

**Tenix**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme fuerzas, sabiduría y sobre todo paz en mi corazón para lograr una escala profesional en esta vida.

Gracias a mi esposa e hija, que me dieron la fuerza de seguir con mis estudios de posgrado.

Agradezco de manera especial y sincero al Dr. Renán Saavedra Sandoval, que nos brindó muchas enseñanzas durante todo el proceso de investigación y que sembró conocimientos para profundizar el trabajo de investigación

Desde luego a la Universidad César Vallejo, a los docentes por impartir sus conocimientos. Donde quiera que transcurra el sendero de la vida, los llevaré conmigo en mi transitar profesional. El conocimiento sembrado, creció en el alma y el espíritu.

El autor



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023", cuyo autor es RODRIGUEZ VARGAS TENIX, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 01126836 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 04-08-2023 20:32:46
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 15:04:05

Código documento Trilce: TRI - 0641031



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RODRIGUEZ VARGAS TENIX estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
TENIX RODRIGUEZ VARGAS <b>DNI:</b> 42558293 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3394-082X	Firmado electrónicamente por: RTRODRIGUEZR el 02-07-2023 11:46:52

Código documento Trilce: TRI - 0564940

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>23</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización .....	23
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de liderazgo.....	27
Tabla 2 Nivel de gestión estratégica. ....	27
Tabla 3 Prueba de normalidad. ....	28
Tabla 4 Relación entre las dimensiones liderazgo y gestión estratégica. ....	28
Tabla 5 Relación entre liderazgo y gestión estratégica. ....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Gráfico de dispersión entre el liderazgo y la gestión estratégica.....	30
---	----



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 50 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de liderazgo tiene un nivel bajo del 32 %, nivel medio en 48 % y alto en 20 %. El nivel de gestión estratégica tiene un nivel bajo del 34 %, nivel medio en 46 % y alto en 20 %; y existe relación positiva significativa entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica. Concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023 con un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además según el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.962 (correlación positiva muy alta). Por tanto, se aceptando la hipótesis de investigación; además, solo el 92.54 % de la gestión estratégica influye en el liderazgo.

**Palabras clave:** Liderazgo, Gestión, Habilidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership and strategic management in the local educational management unit, Lamas 2023. The research was basic type, non-experimental design, whose population and sample were 50 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The results determined that the level of leadership has a low level of 32%, a medium level of 48% and a high level of 20%; the level of strategic management has a low level of 34%, a medium level of 46% and a high level of 20%; and there is a significant positive relationship between the dimensions of leadership and strategic management. Concluding that there is a significant relationship between leadership and strategic management in the local educational management unit, Lamas 2023 a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ), in addition, according to the statistical analysis of Rho Spearman, a coefficient of 0.962 (very high positive correlation) and thus accepting the research hypothesis; In addition, only 92.54% of strategic management influences leadership.

**Keywords:** leadership, management, ability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, las diferentes entidades públicas necesitan de personas capacitadas con las habilidades de liderazgo para dirigir al personal de manera eficiente, para que pueda lograr objetivos con las mejores estrategias que conlleven hacia una mejor competencia institucional y puedan mejorar los problemas que cada empresa tiene, además de los relacionados con su público o grupo de interés. Así mismo, Jiménez et al. (2020), indican que la gran parte de instituciones no cuentan con un liderazgo de ayuda con el fin de mejorar las estrategias e implementar a cada institución con un mayor rendimiento y competitividad y de esa manera puedan formar mejores equipos de trabajo.

En este sentido, en Latinoamérica, tal como lo establecen Cuesta y Moreno (2021), las diferentes entidades públicas padecen falencias en cuanto a la aplicación de liderazgo como parte de las estrategias para mejorar sus colaboradores, dentro de los cuales se encuentra la falta de capacitación a los líderes, la aplicación de un estilo de liderazgo equivocado e incongruente con las expectativas, actitudes y culturas de los colaboradores. Esto indica que no se realiza una gestión estratégica para determinar las herramientas necesarias para hacer posible de tener una posible solución. Asimismo, la falta de aplicación de liderazgo impacta de manera negativa sobre la satisfacción de los colaboradores debido a que no encuentran un apoyo competitivo para mejorar su capacidad de desempeño.

A nivel nacional, la problemática respecto a la aplicación de liderazgo dentro de las instituciones que rigen las actividades educativas, según Córdova et al. (2021), de acuerdo los estudios realizados, el 63% de colaboradores que trabajan dentro de las instituciones públicas afirma que no se realiza un liderazgo, eficiente y que sea congruente con sus aspiraciones y sus necesidades laborales. Mientras que el 23% considera que el liderazgo aplicado es demasiado rígido y no brinda la oportunidad de expresar sus necesidades para el mejoramiento respectivo.

A nivel regional, la deficiencia y la irresponsabilidad de promover la aplicación de esta estrategia como parte de las herramientas que permitan incrementar construir una gestión estratégica para hacer posible el logro de resultados sobresalientes que permitan lograr y cumplir con cada una de las expectativas de los trabajadores a nivel individual. Por ello, según Hartono et al. (2021), el liderazgo desarrollado es parte de promover a que las actividades funciones de manera continua, donde todos se puedan apoyar de manera severa, para que juntos pueden conseguir el logro de un mismo objetivo. En consecuencia, todos hacen parte de un equipo, por lo que se debe dar prioridad de un líder de encaminar a nuevas aspiraciones.

En lo concerniente a la problemática local, en la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas, el problema se encuentra relacionado con la falta de eficiencia para ejercer un liderazgo estratégico coherente para hacer posible que los colaboradores tengan un elemento de apoyo no solamente para expresar sus necesidades dentro de su puesto de trabajo, sino que estos líderes actúen como soporte para fortalecer las posibilidades de lograr los objetivos estratégicos mediante una dirección eficiente. Asimismo, se determinó que los líderes no poseen la capacidad para comunicarse de manera asertiva con los colaboradores, también presentan un nivel alto de pragmatismo, el cual no da lugar a la emisión de puntos de vista o sugerencias. Todo ello provoca que la gestión estratégica institucional no se desarrolle de manera adecuada en congruencia con la misión y la visión institucional establecida. Por ende, al desconocerse el grado de correlación entre las variables, el propósito del estudio es poder determinar dicha correlación para poder brindar recomendaciones.

En contraste, se ha formulado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023? Los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023? ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo

y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023?

Fue **conveniente** porque permitió tomar medidas que mejoraron las estrategias donde la aplicación de liderazgo para incrementar la capacidad de desarrollar una gestión institucional eficiente que conllevó al mejoramiento institucional. **Relevancia social**, esta investigación fue muy significativa ya que benefició mucho a la población y fue de gran ayuda para mejorar los resultados laborales en base a un me liderazgo y eficiente. **Valor teórico**, brindó a las participaciones y toda la comunidad científica información relevante sobre el tema. **Implicancias prácticas**, se orientó al desarrollo de la búsqueda de estrategias para brindar solución a la investigación. **Utilidad metodológica**, permitió cumplir con los objetivos establecidos se han desarrollado dos cuestionarios, con la información obtenida se pretendió contrastar las hipótesis planteadas.

En tanto su **objetivo general**: Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Los **objetivos específicos**: Identificar el nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Analizar el nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.

Asimismo, se formuló como **hipótesis general**: Hi: Existe relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Las **hipótesis específicas**: H1: El nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023, es buena. H2: El nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023, es buena. H3: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha abordado el sustento por medio de antecedentes, dentro de ello, en lo internacional, se tiene a Villa (2019), Alcázar (2020), Ramírez et al. (2022), quienes concluyeron que, el liderazgo es parte de la empresa de guiar, inculcar y apoyar con los aprendizajes de los estudiantes asegurando un mejor impacto para la sociedad. Existe un modelo de Leithwood y colaboradores, que es muy aplicado en diversos países, ya que es un modelo donde se promociona los resultados de cada institución. También se construye en la relación de todos los elementos expresados hasta ahora teniendo un mejor resultado. Es necesario adoptar el estilo adecuado para desarrollar el liderazgo de acuerdo al perfil del personal para que pueda existir la coherencia adecuada para el flujo de ideas y la confianza necesaria para el buen rendimiento.

Así mismo, el estilo de liderazgo se referencia en cuanto a la eficiencia de cada variable del comportamiento organizacional. El liderazgo impacta sobre las organizaciones a través del compromiso real de la sociedad, al momento de generar algún tipo de relación respecto al intercambio personal y así tener consideración con los colaboradores para cumplir con las mejoras de cada institución en función a la determinación de las actividades y el apoyo constante por parte de los líderes. Son ellos, quienes tienen la responsabilidad de abordar la comunicación adecuada para conocer aquellas necesidades o problemas relacionados a la actividad laboral que puedan estar generando interferencias para alcanzar el rendimiento.

Además, el liderazgo debe de ejercerse de manera pertinente para poder tener a un guía que encamine al desarrollo de nuevas estrategias, logrando la transformación en el tiempo. Debe existir un cambio que represente el buen manejo de que la entidad puede lograr muchas cosas más mediante la eficiencia que opta un líder y lo importante que es su presencia. Lograr estrategias que ayuden al aprendizaje, mediante el liderazgo de los directivos, jefes de áreas, docentes o cualquier persona de importancia gerencial. Es por ello que se debe buscar la formación de líderes y no jefes

dentro de la entidad para lograr la orientación adecuada de las personas mediante la recepción de los requerimientos adecuados.

Consecuentemente, en el ámbito nacional, se citó a Fuentes et al. (2021), Villa (2019), Pereyra, et al. (2022), quienes concluyeron que, en la entidad se viene por mucho tiempo tomando el tiempo de poder ejercer un liderazgo organizacional. Sin embargo, no se han comprometido realmente en poder enfocarse de cómo conseguirlo, pese a que han conspirado en varias acciones de emplear estrategias, dando a entender ante tantas insistencias que el liderazgo no lo puede manejar cualquiera. Por lo que, tiene que ser una persona preparada para poder tener la aspiración de alinear y moldear organizaciones. En este sentido, se destaca la importancia de contar con personas que tengan el perfil de liderazgo con las competencias que lo ameritan para comunicarse adecuadamente con el personal y realizar la orientación correspondiente.

Existe un coeficiente de correlación Pearson de 0.534, fue posible determinar que las variables sean positivas, pero no se encuentran dentro de un nivel significativo. Sin embargo, de igual forma permite establecer que el planeamiento estratégico desarrollado dentro de la entidad se mejore el desarrollo de cada actividad relacionada al mejoramiento de la satisfacción de los estudiantes. Gracias a estos puntajes que da señalar la estadística se ha tenido la información de que la institución sigue trabajando en dar mejoras para poder tener un nuevo nivel de porcentaje aceptable que consagre ser una gestión organizativa y siempre cumpliendo con las responsabilidades.

Asimismo, el liderazgo en una organización fomenta la existencia de un buen clima laboral, donde todo se sientan apoyados de compartir experiencias para ayudar al otro. Por ello, el liderazgo implica mucha relación con el clima laboral que la empresa desarrolla, y la entidad se ha dado cuenta que gracias a este proceso la empresa ha mejorado en sentirse más organizada, de que sus trabajadores estén motivados de cumplir las meta. El liderazgo relacional y el clima organizacional se

relacionan significativamente por lo que se debe tener el máximo cuidado para garantizar la práctica del liderazgo adecuado para propiciar el desempeño adecuado basado en la confianza permanente juntamente con el acompañamiento para sobrellevar los obstáculos.

También, a nivel local se citó a Hernández (2023), Milian (2022), Alfaro (2021), quienes concluyeron que, en la recolección de datos al aplicarse datos estadísticos, se ha logrado tener la eficiencia de lo que emplea la motivación, mejor dicho, lo que genera su aportación. Por lo que la gestión educativa se ha enfocado en armar un plan organizacional mediante el manejo de un líder de ser capaz de afrontar muchas pruebas, y que en compañía de su equipo va buscar una solución de no darse a rendir; porque su liderazgo le va motivara no hacerlo. Es importante diseñar un modelo de liderazgo transformacional desde la perspectiva mejorada para la adecuación con el perfil del personal para lograr una congruencia entre lo que ellos buscan personalmente con lo que la organización brinda, teniendo en cuenta que esto conllevará a un desempeño pertinente.

Asimismo, tomando en cuenta el valor de correlación Pearson que arrojó una valoración numérica de 0.975, es pertinente determinar que hay una relación entre las variables investigadas dentro de la entidad pública. Permite establecer que las actividades lleven un funcionamiento de acuerdo a lo planificado, logrando a que se desarrolle y exista calidad de cada obra hecha por parte de la entidad. Eso quiere decir que si se ha logrado mantener un comportamiento de trabajo con un rol de eficiencia y compromiso al mostrar un acabado de acuerdo al presupuesto indicado. Por ello, la realización de actividades para determinar las estrategias que se ajusten a los requerimientos es fundamentales para obtener el rendimiento pertinente.

Finalmente, el liderazgo por parte del director de la empresa no existe verdaderamente como la empresa amerita, porque no enfoca a un buen llamado de encaminar con que sus trabajadores logren un buen resultado de su trabajo. Donde no hay una comunicación significativa, no hay



motivación, donde solo al director se le ve solo un momento y no consulta los avances o en que se puede mejorar y apoyar. De tal manera que los empleados se sientan guiados, dando a indicar ante las encuestas por parte de los trabajadores optaron que hay un 33% de existir un liderazgo, pero esto no compete a que puedan permanecer más tiempo laborando, si es que la empresa no consigue preocuparse.

En cuanto al sustento de la primera variable liderazgo se citó a Lussier & Achua (2005), define que, es el método mediante el cual se lleva a cabo la comunicación directa entre el líder y los trabajadores que están dentro de las empresas, ya que permite la interacción entre los miembros y permite que el trabajo en equipo sea eficiente. Asimismo, el líder cumple una función primordial dentro del ambiente laboral. Para Jiménez et al. (2020), es aquella actividad que se encarga de efectuar todas obligaciones que permita mantener un funcionamiento estable, ya que es la cabeza principal para manejar al grupo de trabajo, efectuando funciones de capacitar y supervisar a los trabajadores que están dentro de las empresas. Asimismo, Izquierdo et al. (2017), el liderazgo asume un rol de estar para conmover y poder impulsar a construir nuevos avances dentro de una organización, ya que por medio del líder se desarrollan todas las funciones que realizan dentro de la institución.

De acuerdo a Lussier & Achua (2005), mencionan que el liderazgo depende de cada capacidad que tiene un gerente al momento de asumir un rol muy importante que es de dirigir, organizar y motivar a los colaboradores con el fin de mejorar los bienes de cada institución. De esa manera pueda desarrollar un mejor liderazgo y tener un beneficio propio, ya que el liderazgo es fundamental dentro de cada organización para que generen experiencias positivas. Además, Jiménez et al. (2020), mencionan que un líder tiene una meta del cual debe hacer que los colaboradores lleguen a cumplir con cada uno de las estrategias que se implemente en cuanto se proporcionen ideas para un beneficio que aplica la empresa. Sin embargo, todo debe comenzar con el gerente ya que, si quiere que los colaboradores lleguen a metas, el gerente debe cumplir con cada meta que la empresa

tiene trazado para que pueda generar un beneficio y hacer crecer la calidad de una empresa y los clientes prefieran aún más dicha institución.

En tanto, Izquierdo et al. (2017), indican que el liderazgo es muy necesario dentro de una empresa ya que favorece al gerente a que se distinga de sus colaboradores, porque es capaz de tomar decisiones útiles para que la institución pueda crecer. Por lo tanto, Tziner y Shkoler (2018), afirman que, el líder no es la persona quien se identifica porque deben tenerle miedo por su postura, sino el líder es quien comparte sus experiencias de que puede influir mucho con su equipo de aprender nuevas cosas de ellos, donde así puedan conseguir una nueva forma de trabajar. De acuerdo con Ribeiro (2019), el liderazgo es un conjunto de acciones que las personas con esta vocación son capaces de muchas cosas, donde sus ideas fluyen de cómo poder resolver un problema grande, de poder planificar métodos que cree conveniente en su estudio de búsqueda a una solución. Todo porque existe distintos tipos de líderes de acuerdo a la misión es que se tendrá que un líder de ocupar retomar y hacer que su función logre mucho más de tantos sucesos que no han permitido su logro.

De acuerdo a Buckner (2019), el liderazgo es manejado por una persona que tiene la capacidad de poder llevar un equipo de trabajo, incluso una empresa en sus diferentes aspectos, lo que quiere es mantener una eficiencia en el trabajo, de que todo este al alcance, de que se deje entender y compartir ideas. Un líder busca formas de cómo poder influir su experiencia. Por tanto, hasta no ver que ha conseguido el logro, no deja de trabajar hasta lograrlo, son tantas acciones que un líder puede ser capaz. Hay muchas oportunidades de poder llegar a ser un líder en cualquier tipo de misión para lo cual estés preprado y crees que puedes manejarlo. Además, Torres et al. (2018), el liderazgo ayuda a que una empresa pueda despertar, de motivar a que se puede implementar estrategias que ayude a que se renueva su funcionamiento, de ayudar a recuperar lo que estaba perdiendo y donde solo es cuestión de tiempo. Un líder no va dejar de trabajar hasta conseguirlo, porque es parte de sus metas de cumplir hasta ver un resultado positivo.

De acuerdo con Figueredo (2021), un líder no es el que puede saber todo el dinamismo, un líder se convierte de acuerdo a su campo de profesionalismo, lo cual compete haber trabajado en técnicas y ha funcionado, por lo que le hace ser un líder de que puede manejar la situación de manera responsable. Por lo que Peter Senge (2000), implementa que un líder es motivar, direccionar, estar siempre para cualquier duda, de poder entrometerse en procesar las actividades, donde siempre va estar pendiente de cumplir con su labor de ver cuál es su prioridad como profesional. No es quien se va creer por lo que hace, sino al contrario va enseñar lo que sabe, comparte sus experiencias. Por ejemplo, de acuerdo con Cornelissen (2019), en el liderazgo no todos los presentes creen que puede ser capaz y de cómo es que lo hace, no creen que el liderazgo es competencia, sino que cada uno tiene su forma y manera de hacerlo o de poder afrontar y conseguir un mismo resultado, lo importante es que sabe cómo lograrlo.

Mientras López (2022), establece que un líder no puede ser cualquier persona que tenga la inteligencia avanzada, quiere decir que puede ser inteligente en su profesionalismo, pero no tiene la vocación de saber llevar un equipo de trabajo o mejor dicho que no es lo mismo la teoría que la práctica, donde sino aplicas ambos no beneficia en nada. Esto también ocurre en un líder que no es necesario tener una profesión sino la vocación, de poder tener esa capacidad de impulsar, motivar, apoyar y estar pendiente en todo momento. Solo descansa su trabajo al haber conseguido, y donde el logro no se trata solo del líder, sino integra a todo el equipo. Además, los autores Sobral et al. (2019), el liderazgo es quien posee una habilidad única de poder afrontar tantas cosas y construir por su propio medio nuevas estrategias que ayuden a poder operar a una entidad que está en decadencia, donde todo es parte de dejarlo en sus manos, por lo que le sabe cómo manejarlo y conseguirlo, donde te enseña a llevar un orden debido a un control de sistemas.

De acuerdo a Aguilar (2017), las competencias de un trabajo organizacional mediante una gestión existen las comparaciones de que como está

logrando a que siga creciendo, sin darse cuenta que existe un líder quien está en la responsabilidad de que es capaz. Por lo que el líder no es el que sabe todo, el también aprende de su equipo y permite que una comunicación significa le ayude a tomar las decisiones, porque es parte de que todos interfieran en aportar sus ideas, de que pueden ponerse en la situación de la empresa. Asimismo, los autores Cheteni y Selemeni (2017), debaten que un jefe es difícil que sea un líder, ya que un jefe lo que busca es que sus trabajadores produzcan y cumplan las metas, al ser lo contrario pueden ser despedidos o descontados; determinando que no es un líder. Un líder no se llama por ser el representante de una empresa en la parte legal, sino un líder es quien direcciona de manera conjunta con su equipo y apoya ante ciertas intervenciones de no poder avanzar.

Según Day (2017), la esencia de que exista un clima laboral efectivo necesita de un líder que encabece todo el compañerismo de poder continuar sus actividades de forma ordenada, claro que cada uno sabe su misión, pero liderar va más allá a de lo que tienes entendido en hacerlo. Es basarse a la motivación, impulsar sus emociones de reacción en una persona y se siente capaz de que sus habilidades también cuentan parte de su trabajo (Saavedra, et al,2019). Además, Moreno (2022), la eficiencia de un buen trabajo es nombrado por un liderazgo que son mencionadas por personas de haber hecho realidad a un mandado, incluso que de manera conjunta han construido un plan que va seguir sirviendo para una nueva jurisdicción, donde solo es emitir ciertos ajustes a nuevos cambios. Por lo que esto va resaltar a una mejor competencia de trabajo, de que un líder no se va dejar fácilmente vencer.

Según Shao et al. (2022), un líder debe enfocarse en su propia estrategia, de saber lo que está haciendo, de que esté presente en todo momento con el equipo quien va tratar, de buscar a que lo entiendan, de saber que puede aprender ante quienes lo respaldan o confían en su capacidad. El liderazgo es un rol importante que debe de cuidar. Asimismo, Arifin y Gunawan (2020), el liderazgo es que mediante su buen direccionamiento consiga sacar provecho de levantar un perfil de que ha logrado algo; pero no por

hacerlo solo, sino que integra a su equipo. De haber ganado todos los premios, porque se merece porque que cada uno de los integrantes del equipo ha aportado, para conseguir armar un buen plan estratégico; además porque sabe cómo funcionan las operaciones frente a ciertas debilidades que puede obtener un establecimiento y porque sabe cómo funcionan las operaciones frente a ciertas debilidades que puede obtener un establecimiento.

Referente a los términos básicos de la variable Liderazgo se tiene a los siguientes: Liderazgo transaccional: se basa en como el liderazgo se muestra en orden, ya que la estructura y lo que planifiquen se orienten en cuanto a los objetivos relacionados, beneficiando directamente a los miembros de cada organización, mejorando los resultados establecidos. Además, Izquierdo et al. (2017). Compromiso: Es la obligación que tiene los miembros de una institución al momento de cumplir las metas trazadas, ya que es fundamental que cada persona mantenga su compromiso para que genere mayores beneficios y logros tanto personal como institucional, generando así ganancias consecutivas de una manera positiva. Asimismo, Ribeiro (2019), Involucramiento: Se entiende por involucramiento la información que cada consumidor pueda procesar al momento de tomar una decisión, respecto a las obligaciones de un servicio, ya que es un compromiso de cada miembro para que puedan llegar al éxito que se propagan cada institución (Figueredo, 2021).

Igualmente, el estudio se fundamentará en teorías, se consideró la fundamentación teórica mediante la teoría de los rasgos, la cual fue planteada por Bird en 1940, que el líder hay de distintos tipos frente a sus obligaciones que más se relacionan y existen rasgos de poder ser identificados. No hablamos de que un líder tiene la capacidad de resolver todo o de ser el quien sabe más, no tiene que ver nada con ese aspecto, son otras acciones que le representa y creen que es capaz de poder liderar. Asimismo, la teoría de los 5 factores, la cual fue promulgada por Golberg en 1993, se permitió contar con dividir los rasgos de personalidad: Extroversión: Es parte de su personalidad abierta o como se relaciona con

los demás. Adaptabilidad: Poder aceptar a las distintas reacciones que se someten en su trayectoria. Meticulosidad: Es parte de la confiabilidad que generas. Estabilidad emocional: Es la inteligencia de como poder manejar su personalidad ante emociones generadas (Alcázar, 2020, p.92).

Las dimensiones de la variable liderazgo son propuestas por Lussier & Achua (2005), la cual son las siguientes: Dimensión 1: Estilo de liderazgo. Conformado por: Liderazgo autocrático, consiste en efectuar un control de aquellas actividades que se realizan dentro del entorno organizacional, el cual está al mando de un solo líder que permita efectuar una buena toma de decisiones. Liderazgo liberal o permisivo, en este proceso el líder tiende a no intervenir en las funciones que realizan los colaboradores. Según Izquierdo et al. (2017), consiste en los diferentes estilos adoptados por los directivos de una organización para proceder a tomar la dirección estratégica para cumplir con lo propuesto de ser válido el esfuerzo por el trabajo. Asimismo, Torres et al. (2018), consideran que, estos estilos permiten la conexión comunicativa entre los directivos de la organización con los colaboradores de las diversas áreas subordinadas, por ello, la elección del estilo adecuado resulta fundamental en cuanto a lo relacionado con cada estilo que tienen las instituciones.

Dimensión 2: Práctica de liderazgo, es aquel proceso donde se evalúa a cada colaborador la capacidad que tiene para responder ante cualquier situación que conlleve a solucionar cualquier problema que se presente. De acuerdo con López (2022), esta dimensión permite el liderazgo organizacional de acuerdo a las necesidades directivas. Además, según Aguilar (2017), es importante que durante esta etapa se sumerja la supervisión de forma periódica porque es allí donde se forman los rasgos de liderazgo que direccionarán la organización. Dimensión 3: Comunicación de Liderazgo, la comunicación es fundamental para llevar a cabo las actividades de manera eficaz. Según Cornelissen (2019), es fundamental que los directivos o líderes de la organización se comuniquen de manera eficaz, coherente y asertiva con los colaboradores para lograr el éxito. De acuerdo con Day (2017), esta dimensión hace referencia a una

de las habilidades que deben ser manejadas por los líderes organizacionales.

En tanto, la variable Gestión estratégica. Según la Contraloría General de la República (2021), se basa en donde las instituciones logran objetivos de manera estratégica cumpliendo así los avances correspondientes al año pactado. Muchas veces se ve afectado por problemas internos, donde buscan una mejor solución posible de cumplir los objetivos como parte de mantener en funcionamiento todas las actividades que creen que valida el conseguir nuevas oportunidades. Para Pascuci et al. (2017), definen que la gestión es parte de un plan organizacional donde se someten a cambios de acuerdo a nuevas reformas por mejorar o adaptarse. Existe un encargado de poder plantear estrategias de cómo hacer que todo funcione de manera continua y que todo esté bajo control constante. Según Baldeon et al. (2019), es aquella que se encarga de direccionar, controlar que las actividades funcionen de acuerdo a lo acordado con su equipo, si hubiera ciertas bajas en su funcionamiento, integrar un nuevo plan con estrategias de acuerdo a su análisis.

Según Schrippe et al. (2015), para lograr a que las metas se cumplan como parte de la misión, también está el compromiso de cómo hacerlo, y de qué forma poder lograrlo, es ahí donde ingresan las estrategias constructivas de poder plantear mediante un análisis y evaluación que determine en una gran decisión, de haber realizado las cosas bien, y que está logrando un buen resultado en su nueva trayectoria, donde esto ayuda a que pueda mejorar ante una organización que sufre deficiencias. Asimismo, según Fossatti et al. (2020), la estrategia es parte de reforzar algo, de que te instruya a un nuevo camino de como poder hacer las cosas, son parte de un nuevo motor, porque reconoce que ciertas cosas han cambiado, y ante el planteamiento de una buena estrategia puede conseguir mejoras y oportunidades de enfatizar a que todos formen parte de que se ha podido conseguir lo propuesto, de que ha direccionado a una nueva imagen y de acuerdo se van a inculcar a un mismo proceso.

De acuerdo con Radtke et al. (2022), la gestión estratégica lo que busca es que mediante un buen líder compita en poder reforzar una organización de poder buscar un orden sobre las causas que han prolongado llevar a un problema de desbalances e informalidades ante una anterior administración. En este sentido, según Sanoja (2021), la gestión es liderada por alguien de quien se hace cargo de llevar el control de las actividades que entromete en su funcionamiento. Según, Dávila et al. (2019), manifestaron que la gestión estratégica parte de un proceso administrativo; pero si se quiere lograr conseguir construir una nueva oportunidad de cambio, se debe de empezar seguir los procesos de planificación, ejecución dirección y control, para poder contar con un plan comprobado que pueda funcionar, de brindar nuevos resultados, y para conseguir tomar mejores decisiones es idóneo contar con una gerencia estratégica que guie el camino al éxito, de conseguir y plantear técnicas que conduzca alcanzar las metas.

Además, Sanoja (2021), manifiesta que los colaboradores tienen una función muy importante y es fundamental, porque hacen un aporte que les direcciona de conseguir de manera conjunta el objetivo que quieren lograr, donde la coordinación y comunicación son dos puntos claves de lograr beneficiarse ambos, ante un nuevo acontecimiento institucional, la gestión estratégica se basa en tener medidas que ayuden a mejorar los procesos, de la administración. En tanto, Ogliastri et al. (2019), manifestaron que una gestión estratégica es una opción de conseguir oportunidades de crecimiento. Así mismo arrastra a plantear nuevas opciones de direccionar y controlar tus actividades, que repercuten a tu desarrollo de resultar ser eficientes y al mismo tiempo ser admirado por otras instituciones que desarrollan el mismo rubro de actividades. Corresponde a todos aquellos procedimientos que se debe de desarrollar de manera continua y operacional, donde lo que quieres conseguir es cumplir tus metas y objetivos como principal trabajo institucional.

En tanto, para Jiménez et al (2020), hacen mención que la base para ejecutar un buen liderazgo en una organización, es contar con un gran líder,



que cumpla con las capacidades principales que es el de organizar y dirigir a sus trabajadores. Una buena organización en una institución ayudar que mantenga una función permanente en beneficio de la organización. Bajo el mismo contexto, Izquierdo et al. (2017), indica que el liderazgo son precisamente las acciones, actitudes, virtudes que pueda presentar una persona dentro de un grupo de trabajo, que influye en ellos para dar cumplimiento a las metas, ayuda a que los colaboradores desarrollen sus actividades con entusiasmo favoreciendo a la institución. Asimismo, es el acto de persuadir en las personas, de influir en ellas, mediante la comunicación para coordinar varias funciones o metas planteados por el mismo líder. Asimismo, el líder es la persona encargada de todo el funcionamiento de una organización, instaurando motivación en sus colaboradores, delegando funciones y alcanzando metas en equipo.

En cambio, Lussier & Achua (2005), sostienen que el liderazgo es ser empático, comprender las necesidades de los demás, entender a cada miembro o persona que conforma el equipo de trabajo, tanto sus dificultades personales como grupales. El saber o conocer ciertos criterios de tu colaborador permitirá que ellos se sientan parte de todo el proceso a desarrollar, de acuerdo a ello y a sus capacidades, también se les delegará funciones para que el objetivo propuesto pueda ser desarrollado eficientemente. Además, el líder siempre debe estar potenciando las capacidades de su personal, de su equipo de trabajo, capacitando constantemente para que las funciones se desarrollen de forma eficaz y eficiente. Un colaborador que desarrolle sus actividades voluntariamente, sin presentar ningún contratiempo, asegura que el líder está realizando un buen trabajo, beneficiando al crecimiento de su equipo de trabajo como al desarrollo sostenible de la institución, que tan productivos son en sus actividades para alcanzar las metas trazadas.

Es por eso que Jiménez et al. (2020). El liderazgo, son las pautas relacionadas a los tipos de comportamientos que puedan percibir los demás entre un equipo laboral. Asimismo, es la influencia, tanto entre el líder y los integrantes de un grupo de trabajo que tienen un solo propósito, que

trabajan en conjunto para cumplir con los grandes resultados instaurados en un principio. Asimismo, el liderazgo es entendido como las conductas que son desarrolladas por las personas que son consideradas líderes, por más que estas personas se vean entre una situación de conflicto, siempre mantienen la calma, adaptándose a la situación, mostrando tranquilidad con las personas. Por su parte Lussier & Achua (2005), fomentan también la interacción del líder y el subordinado. El líder tiene la capacidad de que las personas presenten admiración hacia su persona, en donde muchas veces desean imitarlo, desarrolla sus actividades intelectualmente, creando y motivando a sus seguidores y brindando apoyo.

Según Dávila et al. (2019), describieron que la gestión estratégica se basa en todo lo relacionado con una empresa ya que planifica una idea de negocio, organiza como lo va implementar, direccionada a quien estará dirigido el negocio y por último controla las estrategias que se aplican en cada inversión, para que de esa manera pueda iniciar a generar una serie de actividades benefactoras, ya que una vez sea elegido, se pueda gestionar tomando la gestión de manera ordenada mediante medidas para así la población pueda darse cuenta de cada detalle implantado, para que sea confiable. Así mismo Dávila et al. (2019), mencionan que la gestión estratégica se enfatiza alcanzar planes con nuevas metas, para mejorar la calidad de cada institución, buscando así la forma de que cada producto pueda reflejar ante la sociedad, ya que se están haciendo nuevas cosas, buscando gestionar y poder controlar los recursos económicos y materiales que existen dentro de cada institución, mejorando así el bienestar de cada persona.

De acuerdo a Ogliastri et al. (2019), menciona que la gestión estratégica se trata en cómo un negocio es evaluado de una forma común, ya sea a largo plazo o a corto plazo, con el fin de generar ingresos en beneficios a cada institución. Si bien es cierta la gestión estratégica es de mucha importancia porque es un camino del cual una empresa debe seguir, con el fin de mejorar sus estrategias de negocio, y así se pueda permitir obtener una competencia competitiva fortaleciendo las capacidades que se presenten.

Por otro lado, la gestión se ve reflejado mucho en cada empresa, ya que se necesita un control para determinar una estabilidad de piezas de negocio. Así cada gerente pueda tener el control de cada gestión que se lleve a cabo dentro de cada institución. Ogliastri et al. (2019), indican que la gestión estratégica debe estar muy bien planteada por las empresas o mejor dicho por el gerente para que pueda tener un futuro con éxito.

Seguidamente Dávila et al. (2019), menciona que la gestión estratégica es parte de cómo una empresa desarrolla sus actividades, ya que depende, tanto del gerente como de sus colaboradores para que ganen mayor clientela con el fin de mejorar sus ventas y de esa manera estuvieran generando mayores beneficios económicos. Siendo muy bien reconocida por la calidad de cada producto haciendo que la estrategia implementada de frutos positivos llegando a metas ya trazadas, y que de alguna u otra forma cada estrategia solucione problemas y mejore cada día las empresas. Tal como lo afirman Serafim et al. (2019), una gestión siempre va necesitar medidas constructivas que estén al tanto de cualquier imprevisto que afecte en no permitir un funcionamiento continuo. Es por eso que la gestión tiene que ver mucho con el direccionamiento y control sobre los recursos económicos que una entidad cuenta, para su funcionamiento, por lo tanto, una gestión debe contar con un líder, una persona comprometida de aspirar a que sus compañeros vayan por un mismo camino de poder conseguir las metas.

Asimismo, Dávila et al. (2019) determinaron que, las estrategias empresariales, se debate o implementa de acuerdo a una experiencia de poder debatir entre equipo de ya haber pasado por algo similar, lo cual necesita nuevas reformas de poder implementar para no dejar que este en las mismas. Además, Ayón et al. (2020), una gestión se vuelve estratégica cuándo consigue estar al tanto de construir nuevas medidas de control ante situaciones de debilidad que surte la empresa, de saber que está afectando, y de acuerdo a la situación tomar medidas que cautiven mejorar y seguir con las actividades activas. En tanto, Herrera et al. (2018), la administración parte de pasos que cautivan a un plan organizacional, de

dar inicio con la planificación, acoger ideas y herramientas necesarias, saber cuál realmente va estar en la lista permanente con razón de sustento. Además, el direccionamiento, de cómo poder dirigir las actividades y por último, el control, de saber controlar todas las actividades.

En efecto, Bume (2017) describió que la gerencia es la responsabilidad de determinar las actividades y asumir responsabilidades representativas. Asimismo, de acuerdo con Arias (2020), dentro de una gestión está incorporada una persona líder de saber llevar todos los manejos y responder a distintas situaciones que la empresa presenta durante su funcionamiento. También, Suarez et al. (2019), una gestión es quien determina las operaciones que una empresa realiza o ejerce como parte del rubro inscrito. Entonces se debe construir nuevos moldes para que una empresa consiga objetivos previstos. Asimismo, Martínez y Blanco (2017), un funcionamiento de actividades dentro de una empresa también necesita de un control, de poder determinar que avances ha conseguido durante su gestión o que cosas se ha interrumpido de poder que forme parte. Aunado a ello Alba (2020), una gestión debe ser tomada por una persona capaz de ser el protagonismo de su crecimiento y formalidad ante todo los intereses administrativos, de ser quien influya mucho con hacer que sus actividades funciones de manera adecuada.

De acuerdo a Pascuci et al. (2017), una gestión es velar por los manejos y el orden de los recursos económicos que posee un determinado establecimiento, mediante su mando poner orden y distribuir puestos o funciones que den un rendimiento. Por otra parte, según Fossatti et al. (2020), interfieren que en estos tiempos la gestión es conducida con enfoque ya personal, que posicione en la empresa, lo cual sucede en el sector público. Esto no solo es desorden, sino deficiencia de no existir una organización competente de poder cumplir a sus funciones debido a ley o normativa que apelan su orden. Y es así que los resultados llegan lento, porque solo hacen lo que pueden, más no lo que se requiere como parte de ser una gestión que está a cargo de grandes responsabilidades.

Mientras Baldeon et al. (2019), establecieron que en una gestión adecuada es el pilar que encamina a una construcción de un plan de actividades,

donde todo tiene un control de evaluación para ser subjetivas de seguir aplicando durante su transcurso, ya que es importante que su buena gestión consiga ser el sustento de la entidad, de saber tomar decisiones frente a ciertas situaciones que implica mucha responsabilidad y carácter de mando. En cambio, Fossatti et al. (2020), expresó que para llevar una gestión de gran potencia requiere estrategias que ayuden a conseguir el cumplimiento de metas, donde de acuerdo a su análisis y evaluación por los que conllevan puedan determinar responder a muchos asuntos pendientes, logrando conseguir un resultado de eficiencia de trabajo. Pero para los autores Radtke et al. (2022), manifestaron que una gestión dentro del sector público está a cargo de una autoridad competente de poder tomar el cargo de decisiones, cambios y nueva reestructuración de un plan que creen que es conveniente mejorar.

Por lo tanto, Sanoja (2021), establece que una gestión estratégica ayuda a que las funciones se cumplan de acuerdo a un plan, en consecuencia, todos siguen la misma guía con un mismo fin, pero con diferentes funciones de desarrollar. Situación que va ser conveniente de que se puede resolver nuevos proyectos al estar en cumplimiento de llevar un manejo derecho sin influencias y sin desviar las normativas. La población se da cuenta cuando existen una gestión abandona. Mientras Sanoja (2021), descarta que una gestión se lleva por sí sola, donde solo es leer para construirla, sin embargo, la parte administrativa es parte de tomar el cargo de todos los asuntos que ingresan y salen de su establecimiento, es decir, que dentro de una gestión existe autoridades que les vigilan a ellos. En ese aspecto Castillo et al. (2020), manifestaron que las estrategias apoyan mucho en el tema administrativo de reparar cambios que enfoquen a un funcionamiento continuo sin tener muchas dificultades, las estrategias son parte de ayudar a mejorar.

De acuerdo con Castillo et al. (2020), las estrategias se realizan de acuerdo a la necesidad o donde hay que reforzar, ya que existen distintas formas de cómo poder guiarse para formar parte de un nuevo plan, solo es cuestión de análisis de poder enfocarse para una respuesta aceptable. Según Figueroa et al. (2017), un gerente al asumir una responsabilidad

constitucional forma parte de velar por los intereses y recursos económicos que una empresa posee y busca conseguir. Por lo tanto, asume de que tiene que basarse a las estrategias para poder reemplazar medidas que ya no están funcionando de manera moderada. Miño et al. (2019), establecieron que no todo gerente es capaz de asumir los manejos administrativos, por lo que buscan a otra persona de tomar el cargo, debido a que solo es elegido para cargos de autorizaciones legales y entre otros que no aporta mucho en direccionamiento.

Referente a los términos básicos de la variable Gestión estratégica se tiene a los siguientes: Gestión: se basa en cuando a la planificación que tienen las instituciones para que alcancen los objetivos con cada uno de los procesos que estén trazados. Existen formas de generar una buena gestión positiva manteniendo las responsabilidades de cada línea a ser ejecutado en lo personal y empresarial en cuanto a los recursos necesarios que son coordinar cada proceso a llevarse a cabo. Además, Fossatti et al. (2020), Estrategias: Las estrategias se basan en como las instituciones arman un estilo de coordinación para que puedan cumplir con cada requisito de los usuarios para que cumplan los objetivos y metas generando así ganancias adecuadas. Asimismo, Sanoja (2021), Administración: Es cuestión de que tengan coordinación y así mantengan una administración adecuada, y por ello generen bienes positivos, tanto para los usuarios como para las instituciones; mostrando cada estilo de calidad en sus servicios, y así se sientan satisfechos con cada objetivo realizado (Dávila et al. 2019).

En lo que concierne a la sustentación de la gestión estratégica, se integró a la teoría de la complejidad, es parte de las distintas reacciones que una persona puede presentar frente a problemas continuas como parte de la actividad en funcionamiento. Existe ciertas condiciones que las organizaciones pretenden establecer para una mejor redes de gobierno, pero aun así genera complejidad de saber cómo hacerlo funcionar en su debido momento. (Koppenjan, 2013). Además, se integró a la teoría de la gestión estratégica de Igor Ansoff, abordó los 5 niveles de turbulencia que estableció que estaban como protagonistas en el ámbito

empresarial. Según su teoría, para demostrar eficiencia y transparencia las estrategias. 1. Repetitivo: cambio pasivo y confortable. 2. Expansión: crecimiento alineado, estabilidad del mercado. 3. Cambiante: crecimiento constante, requisitos distintos. 4. Discontinuo: no hay una equidad de coincidir juntos. 5. Sorprendente: que está en renovación por una modalidad de cambios. (Silva, 2023).

Para las dimensiones se citó a La Contraloría General de la República (2021), el cual son las siguientes: Dimensión 1: Formulación estratégica, tiene que ver con el tipo de plan estratégico que se va utilizar, por lo que es encargada por la organización que le compete la responsabilidad asignada. Encargada de verificar e identificar sus fortalezas y debilidades, para poder cumplir su misión que orienta al crecimiento y al éxito. La formulación estratégica se basa en implementar acciones que se determina un nuevo futuro. Asimismo, según Baldeon et al. (2019), esta etapa hace posible la determinación de las estrategias que deben aplicarse dentro de la organización para solucionar los problemas internos o enfrentar los retos para el crecimiento integral. Además, Fossatti et al. (2020), consideran que en la formulación las estrategias tienen la oportunidad de analizar las condiciones internas y externas para diseñar el mejor camino que conlleve al éxito organizacional, porque permite que mediante su análisis se pueda saber cuál es necesario modificar e implementar.

Dimensión 2: Implementación estratégica es la fase donde la organización ya tomó las decisiones de dar por ejecutada de ya poder utilizar durante el proceso de actividades. Asimismo, según Sanoja (2021), la implementación estratégica se basa en el trabajo en equipo que una organización gestiona para que de esa manera sea posible tomar buenas decisiones implementando compromiso. Por otro lado, Ogliastri et al. (2019), establecieron que, la implementación permite fortalecer la estrategia elegida que ayude a mejorar el desempeño organizacional en su mayor duración. Dimensión 3: Evaluación estratégica, aborda la observación de las reacciones de las fórmulas estratégicas aplicadas, si resultan ser objetivas o se necesita de un nuevo alcance. Mientras Izquierdo et al

(2017), la evaluación permite elegir cual va ir, de acuerdo a tu tipo de sistema de control que implementas en el proceso de actividades. Por último, según Dávila et al. (2019), la evaluación estratégica se basa que para tomar una buena decisión debe haber un acuerdo en cada área dentro de la institución.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

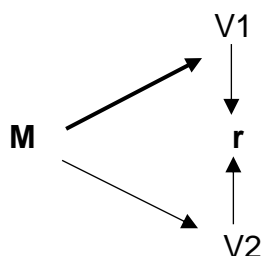
El tipo de estudio fue básica, porque buscó conocer la investigación en profundización del conocimiento sobre las variables (Concytec, 2018, p. 2).

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental, porque no fue necesario modificar ante reacciones nuevas por parte de las variables, solo fue aplicada de acuerdo a una única reacción (Otzen y Manterola, 2017).

Fue de **alcance correlacional**, debido principalmente a la búsqueda de los factores numéricos que generan la correlación para explicar el vínculo encontrado en el análisis (Sambrano, 2020). Fue de **enfoque cuantitativo**, porque concordó con la orientación hacia la utilización de datos numéricos para la explicación de las relaciones encontradas (Ñaupas et al, 2018, P.140).

Se esquematizó así:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo

V2 = Gestión estratégica

r = Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Liderazgo

**Variable 2:** Gestión estratégica

**Nota:** se realizó la colocación de la matriz detallada en los anexos.

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

#### **Población**

Fue integrada por 50 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023.

**Fuente:** Área del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas.

**Criterios de inclusión:** no se contó con ello.

**Criterios de exclusión:** no se contó con ello.

#### **Muestra**

La muestra estuvo compuesta por el total de la población, que en este caso fue de 50 colaboradores.

#### **Muestreo**

No se contó con muestreo, ya que se trabajó con la totalidad de la muestra.

Unidad de análisis: Fue un colaborador de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se empleó en el trabajo investigativo, la encuesta. Como señalan Sánchez et al. (2021) permitió la incorporación de una técnica adecuada para posibilitar el acceso hacia los datos que posteriormente fortalecieron el análisis necesario para conllevar hacia los resultados.

## **Instrumento**

El instrumento que utilizó para realizar la medición de ambas variables, estuvo compuesto por un cuestionario adaptado del autor Sánchez et al. (2021), el cual buscó medir el nivel de ambas variables.

La indagación sobre el liderazgo, estuvo integrado por un cuestionario de 16 ítems que estuvo integrado por 16 enunciados. La escala fue: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. La variable se midió en tres niveles o rangos: Bajo (16-37), Medio (38-59) y Alta (60-80).

La indagación sobre la gestión estratégica fue propiciada por un cuestionario de 16 ítems con una escala de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. La variable se midió en tres niveles o rangos: Bajo (16-37), Medio (38-59) y Alta (60-80).

## **Validez.**

Fue aprobado a través de profesionales, se equilibrio a 5 expertos con prudencia.

Se determino la puntuación promedio de los expertos se usó la V de Aiken. En cuanto a la primera variable, su resultado arrojó un promedio de 0.91 (91 %). La segunda variable, arrojó un promedio de 0.92 (92 %) de concordancia entre jueces; lo que indico, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para aplicarlo.

## **Confiabilidad del instrumento**

Fue establecida con valores entre 0.7 hasta 1 de acuerdo al Alpha de Cronbach (Hernández et al, 2014).

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad de liderazgo, la cual da como resultado 0,983, la confiabilidad de gestión estratégica, la cual da como resultado 0,980 al ser superior a 0,70 estos resultan significativos; por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

## **3.5.Procedimiento**

Se elaboró dicho proyecto con la definición del problema de investigación, luego se planteó a su desarrollo del marco teórico de acuerdo a las variables, ya que se obtuvo de fuentes confiable, mediante instrumentos de

investigación que fueron utilizados para la indagación necesaria, lo cual debieron ser validados y confiables. Por otro lado, debió tener el permiso de dicha institución; y sucesivamente al contar con lo necesario de conseguir tener una respuesta a nuestras hipótesis dado por una conclusión sobre los hechos, y al mismo tiempo recomendando de ser lo necesario.

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

Se empleó la estadística descriptiva por medio de figuras y tablas estadísticas para la presentación de resultados, así como también se empleó a la estadística inferencial para tomar la decisión sobre cada una de las hipótesis por medio del SPSS v.25. Dado que la muestra es menor o igual a 50 elementos, se utilizó la estadística de Shapiro-Wilk de tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal. En tal sentido, para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se desarrolló por medio del respeto de los principios éticos como la **justicia**, todos los que conforman parte de aportar en esta investigación son tratados con el mismo respeto. **Beneficencia**, es que todo este trabajo estuvo en poder ayudar a la institución de saber cuáles fueron sus perjuicios o interrupciones de no mantener una gestión equilibrada. **No maleficencia**, que su desarrollo no pretendió dar malos entendidos en afectar a alguien, solo es parte de un estudio de poder ser representado. La **autonomía**, es que los que conformaron parte de esto, analizaron y evaluaron para una propia respuesta de decisión. **Principio de derecho**, ya que se respetó las normativas vigentes dadas por la Universidad como también de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo.*

Variable	Nivel	Rango	f	%
Liderazgo	Bajo	16-37	16	32%
	Medio	38-59	24	48%
	Alto	60-80	10	20%
	Total		50	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2023.

#### **Interpretación**

Según la tabla número 1, el nivel de liderazgo tiene un nivel bajo del 32 %, nivel medio en 48 % y alto en 20 %, dichos resultados se deben la falta de eficiencia para ejercer un liderazgo estratégico coherente para hacer posible que los colaboradores tengan un elemento de apoyo no solamente para expresar sus necesidades dentro de su puesto de trabajo.

**Tabla 2**

*Nivel de gestión estratégica.*

Variable	Nivel	Rango	f	%
Gestión estratégica	Bajo	16-37	17	34%
	Medio	38-59	23	46%
	Alto	60-80	10	20%
	Total		50	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2023.

#### **Interpretación**

Según la tabla número 2, el nivel de gestión estratégica tiene un nivel bajo del 34 %, nivel medio en 46 % y alto en 20 %. Dichos resultados son debido a que presentan un nivel alto de pragmatismo, el cual no da lugar a la emisión de puntos de vista o sugerencias. Todo ello provoca que la gestión estratégica institucional no se desarrolle de manera adecuada en congruencia con la misión y la visión institucional establecida.

**Tabla 3***Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,925	50	,004
Gestión estratégica	,961	50	,094

**Interpretación**

En la tabla número 3, dado que la muestra es menor o igual a 50 elementos, se utilizó la estadística de Shapiro-Wilk. Siendo  $p = 0.004$  y  $0.94$  siendo uno de las variables menor al nivel de significancia de  $0.05$ , de tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal. En tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 4***Relación entre las dimensiones liderazgo y gestión estratégica*

			Estilo de liderazgo	Practica de liderazgo	Comunicación de liderazgo	Gestión estratégica
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,940**	,964**	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50
	Practica de liderazgo	Coefficiente de correlación	,940**	1,000	,918**	,901**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	50	50	50	50
	Comunicación de liderazgo	Coefficiente de correlación	,964**	,918**	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	50	50	50	50
	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	,940**	,901**	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	50	50	50	50

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

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

En la tabla número 4 de acuerdo a los valores, se determinó que existe significativa entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de, 0.940, 0.901 y 0.970 (correlación positiva muy alta) un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de investigación.

### Tabla 5

*Relación entre liderazgo y gestión estratégica*

			Liderazgo	Gestión estratégica
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

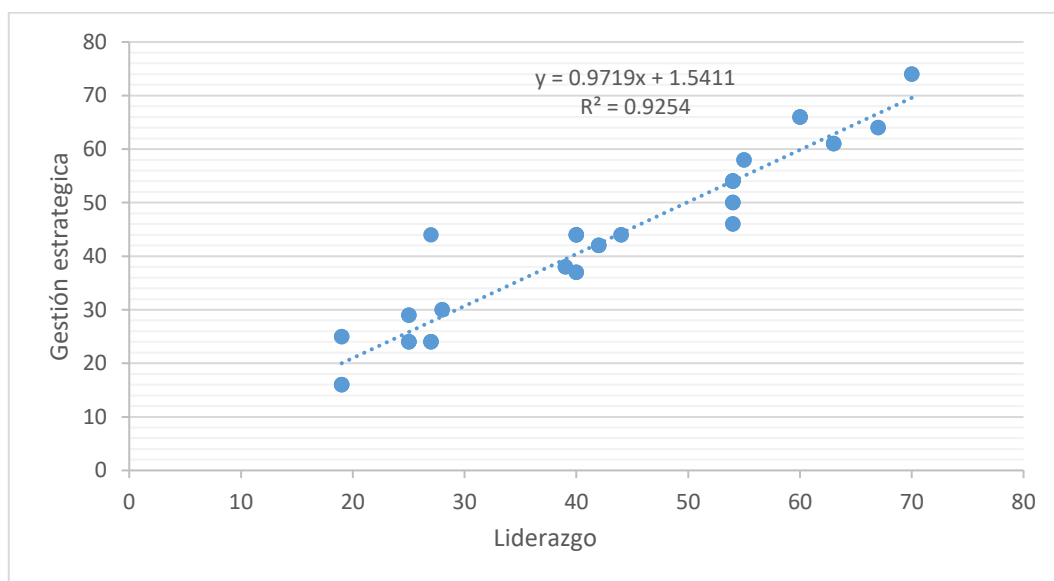
**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS V.25

### Interpretación

En la tabla número 5 de acuerdo a los valores, se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), aceptando así la hipótesis de investigación.

**Figura 1.**

*Gráfico de dispersión entre el liderazgo y la gestión estratégica*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos

De acuerdo a la figura número 1, de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.9254$ ), indica que la gestión estratégica depende en 92.54 % del liderazgo.



## V. DISCUSIÓN

En ese capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, tendiendo como primer resultado que el nivel de liderazgo tiene un nivel bajo del 32 %, nivel medio en 48 % y alto en 20 %. Dichos resultados se deben a la falta de eficiencia para ejercer un liderazgo estratégico coherente para hacer posible que los colaboradores tengan un elemento de apoyo no solamente para expresar sus necesidades dentro de su puesto de trabajo, sino que estos líderes actúen como soporte para fortalecer las posibilidades de lograr los objetivos estratégicos mediante una dirección una eficiente. Asimismo, se determinó que los líderes no poseen la capacidad para comunicarse de manera asertiva con los colaboradores, dichos resultados coinciden con lo expuesto por Villa (2019), indican que, el liderazgo es parte de la empresa de guiar, inculcar y apoyar con los aprendizajes de los estudiantes asegurando un mejor impacto para la sociedad.

Existe un modelo de Leithwood y colaboradores, que es muy aplicado en diversos países, ya que es un modelo donde se promociona los resultados de cada institución, también se construye en la relación de todos los elementos expresados hasta ahora teniendo un mejor resultado. Es necesario adoptar el estilo adecuado para desarrollar el liderazgo de acuerdo al perfil del personal para que pueda existir la coherencia adecuada para el flujo de ideas y la confianza necesaria para el buen rendimiento. Además, Alcázar (2020), menciona que, el estilo de liderazgo se referencia en cuanto a la eficiencia de cada variable del comportamiento organizacional. El liderazgo impacta sobre las organizaciones a través del compromiso real de la sociedad, al momento de generar algún tipo de relación respecto al intercambio personal; así tener consideración con los colaboradores para cumplir con las mejoras de cada institución, en función a la determinación de las actividades y el apoyo constante por parte de los líderes, quienes tienen la responsabilidad de abordar la comunicación adecuada.

Asimismo, el nivel de gestión estratégica tiene un nivel bajo del 34 %, nivel medio en 46 % y alto en 20 %, dichos resultados son debido a que

presentan un nivel alto de pragmatismo el cual no da lugar a la emisión de puntos de vista o sugerencias. Todo ello provoca que la gestión estratégica institucional no se desarrolle de manera adecuada en congruencia con la misión y la visión institucional establecida. Resultados que concuerdan con lo expuesto por Milian (2022), indica que, tomando en cuenta el valor de correlación Pearson que arrojó una valoración numérica de 0.975, es pertinente determinar que hay una relación entre las variables investigadas dentro de la entidad pública, la cual permite establecer que las actividades lleven un funcionamiento de acuerdo a lo planificado. Logrando e desarrolle y exista calidad de cada obra hecha por parte de la entidad. Eso quiere decir que si se ha logrado mantener un comportamiento de trabajo con un rol de eficiencia y compromiso al mostrar un acabado de acuerdo al presupuesto indicado.

Además, Schrippe et al. (2015), menciona que para lograr que las metas se cumplan como parte de la misión, también está el compromiso de cómo hacerlo, de qué forma poder lograrlo. Es ahí donde ingresan las estrategias constructivas de poder plantear mediante un análisis y evaluación que determine en una gran decisión, de haber realizado las cosas bien, y que está logrando un buen resultado en su nueva trayectoria. Esto ayuda a que pueda mejorar ante una organización que sufre deficiencias. Asimismo, según Fossatti et al. (2020), indica que, la estrategia es parte de reforzar algo, de que te instruya a un nuevo camino de cómo poder hacer las cosas. Son parte de un nuevo motor, porque reconoce que ciertas cosas han cambiado, y ante el planteamiento de una buena estrategia puede conseguir mejoras y oportunidades de enfatizar a que todos formen parte de que se ha podido conseguir lo propuesto, de que ha direccionado a una nueva imagen y de acuerdo se van a inculcar a un mismo proceso.

Por lo tanto, existe relación positiva significativa entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica, ya que el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de, 0.940, 0.901 y 0.970 (correlación positiva muy alta) un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), en todas las correlaciones, indicando que, a mejor aplicación de las dimensiones del

liderazgo, mejor será la gestión estratégica. Resultados que concuerdan con lo expuesto por Ramírez et al. (2022) mencionan que, el liderazgo debe de ejercerse de manera pertinente para poder tener a un guía que encamine al desarrollo de nuevas estrategias. Logrando así, la transformación en el tiempo de existir un cambio que represente el buen manejo de que la entidad puede lograr muchas cosas más mediante. Es la eficiencia que opta un líder y lo importante que es su presencia permite lograr estrategias que ayuden al aprendizaje, el liderazgo de los directivos, o cualquier persona de importancia gerencial. Es por ello que se debe buscar la formación de líderes y no jefes dentro de la entidad.

Consecuentemente, Fuentes et al. (2021) indican que, en la entidad se viene por mucho tiempo tomando el tiempo de poder ejercer un liderazgo organizacional, sin embargo, no se han comprometido realmente en poder enfocarse de cómo conseguirlo, pese a que han conspirado en varias acciones de emplear estrategias. Dando a entender ante tantas insistencias que el liderazgo no lo puede manejar cualquiera, que tiene que ser una persona preparada para poder tener la aspiración de alinear y moldear organizaciones. Además, Hernández (2023) indica que, en la recolección de datos al aplicarse datos estadísticos, se ha logrado tener la eficiencia de lo que emplea la motivación, mejor dicho, lo que genera su aportación, por lo que la gestión educativa se ha enfocado en armar un plan organizacional, mediante el manejo de un líder capaz de afrontar muchas pruebas, y que en compañía de su equipo va buscar una solución de no darse a rendir.

Finalmente, existe relación positiva muy alta y significativa entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023, ya que el Rho Spearman alcanzó un coeficiente de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, el coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.9254$ ), indica que la gestión estratégica depende en 92.54 % del liderazgo. Estos resultados conciertan con lo expuesto por Villa (2019), menciona que, encontraron un coeficiente de correlación Pearson de 0.962, fue posible determinar que las variables

sean positivas y se encuentran dentro de un nivel significativo. Sin embargo, de igual forma permite establecer que el planeamiento estratégico desarrollado dentro de la entidad mejore el desarrollo de cada actividad relacionada al mejoramiento de la satisfacción de los estudiantes. Gracias a estos puntajes se señala que la estadística ha brindado la información de que la institución sigue trabajando en dar mejoras para poder tener un nuevo nivel de porcentaje aceptable, que consagre ser una gestión organizativa y siempre cumpliendo con las responsabilidades.

Asimismo, Pereyra, et al. (2022) indican que, el liderazgo en una organización fomenta la existencia de un clima laboral, donde todo se sientan apoyados, de compartir experiencias para ayudar al otro. La entidad se ha dado cuenta que gracias a este proceso la empresa ha mejorado en sentirse más organizado y que sus trabajadores estén motivados de cumplir las metas. El liderazgo relacional y el clima organizacional se relacionan significativamente por lo que se debe tener el máximo cuidado para garantizar la práctica del liderazgo adecuado para propiciar el desempeño adecuado basado en la confianza permanente, juntamente con el acompañamiento para sobrellevar los obstáculos.

En tanto, Alfaro (2021) indica que, el liderazgo por parte del director de la empresa no existe verdaderamente como la empresa amerita, porque no enfoca a un buen llamado de encaminar con que sus trabajadores logren un buen resultado de su trabajo. No hay una comunicación significativa, no hay motivación. Solo al director se le ve solo un momento, y no consulta los avances o en qué se puede mejorar y apoyar. De tal manera que los empleados se sientan guiados, dando a indicar ante las encuestas por parte de los trabajadores optaron que hay un 32% de existir un liderazgo, pero esto no compete a que puedan permanecer más tiempo laborando, si es que la empresa no consigue preocuparse. Asimismo, Lussier & Achua (2005), mencionan que el liderazgo depende de cada capacidad que tiene un gerente al momento de asumir un rol muy importante que es de dirigir, organizar y motivar a los colaboradores, con el fin de mejorar los bienes de cada institución.

Seguidamente, Jiménez et al. (2020), mencionan que un líder tiene una meta la cual debe hacer que los colaboradores lleguen a cumplir con cada uno de las estrategias que se implemente en cuanto se proporcionen ideas para un beneficio que aplica la empresa, Sin embargo, todo debe comenzar con el gerente ya que, si quiere que los colaboradores lleguen a metas, el gerente debe cumplir con cada meta que la empresa tiene trazado para que pueda generar un beneficio y hacer crecer la calidad de una empresa y los clientes prefieren aún más dicha institución. En tanto, Dávila et al. (2019), manifestaron que la gestión estratégica parte de un proceso administrativo, pero si se quiere lograr conseguir construir una nueva oportunidad de cambio, se debe empezar seguir los procesos de planificación, ejecución dirección y control, para poder contar con un plan comprobado que pueda funcionar, brindar nuevos resultados. Para conseguir tomar mejores decisiones es idóneo contar con una gerencia estratégica que guíe el camino al éxito, de conseguir y plantear técnicas que conduzca alcanzar las metas.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023, y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), ya que el Rho Spearman alcanzó un coeficiente de 0.962 (correlación positiva muy alta) además, el coeficiente de determinación ( $R^2= 0.9254$ ), indica que la gestión estratégica depende en 92.54 % del liderazgo.
- 6.2. El nivel de liderazgo tiene nivel bajo del 32 %, nivel medio en 48 % y alto en 20 %, dichos resultados se deben a la falta de eficiencia para ejercer un liderazgo estratégico coherente para hacer posible que los colaboradores tengan un elemento de apoyo; no solamente para expresar sus necesidades dentro de su puesto de trabajo, sino que estos líderes actúen como soporte para fortalecer las posibilidades de lograr los objetivos estratégicos mediante una dirección eficiente. Asimismo, se determinó que los líderes no poseen la capacidad para comunicarse de manera asertiva con los colaboradores.
- 6.3. El nivel de gestión estratégica tiene nivel bajo del 34 %, nivel medio en 46 % y alto en 20 %, dichos resultados son debido a que presentan un nivel alto de pragmatismo el cual no da lugar a la emisión de puntos de vista o sugerencias. Todo ello provoca que la gestión estratégica institucional no se desarrolle de manera adecuada en congruencia con la misión y la visión institucional establecida.
- 6.4. Existe relación positiva significativa entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica, un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). En todas las correlaciones, además el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de, 0.940, 0.901 y 0.970 (correlación positiva muy alta); indicando que, a mejor aplicación de las dimensiones del liderazgo, mejor será la gestión estratégica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, ejercer un mejor liderazgo estratégico coherente para hacer posible que los colaboradores tengan un elemento de apoyo, no solamente para expresar sus necesidades dentro de su puesto de trabajo, sino que estos líderes actúen como soporte para fortalecer las posibilidades de lograr los objetivos estratégicos mediante una dirección una eficiente.
- 7.2. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, poseer la capacidad para comunicarse de manera asertiva con los colaboradores; asimismo, respetar la emisión de puntos de vista o sugerencias; para que la gestión estratégica institucional se desarrolle de manera adecuada en congruencia con la misión y la visión institucional establecida.
- 7.3. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, potenciar las capacidades de su personal, capacitando constantemente para que las funciones se desarrollen de forma eficaz y eficiente; beneficiando al crecimiento de su equipo de trabajo como al desarrollo sostenible de la institución para alcanzar las metas trazadas.
- 7.4. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, desarrollar las estrategias y actividades a cabalidad de los diferentes planes con las que cuenta la institución; con el objetivo de poder dar cumplimiento a los objetivos estratégicos en el tiempo establecido.

## REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2021). Leadership and Emotional Intelligence during a Crisis. (artículo científico). *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*. Colombia. <https://doi.org/10.18359/ries.5619>
- Alba, C., Pérez, C., Colón, N. (2020). Gestión estratégica de la actividad científico-investigativa y de posgrado en la Facultad de Ingeniería Eléctrica. (artículo científico). *Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Cuba*. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n1/2077-2955-trf-16-01-39.pdf>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. (artículo científico). *Universidad Autónoma Gabriel René Moreno – Bolivia*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext)
- Alfaro, P. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. (artículo científico). *Catedrático Emérico de la Universidad de Deusto*. <https://revistas.um.es/rie/article/view/365461/266091>
- Arias, M. (2020). Perspectiva estratégica en la gestión de la COVID-19 en Cuba. (artículo científico). *Universidad de La Habana. Cuba*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/332/3322088017/3322088017.pdf>
- Arifin, M., Gunawan, G. (2020) Entrepreneurial Leadership Models in the 21st Century for Vocational Education. (artículo científico). *Utopía y Praxis Latinoamericana*. Venezuela. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987599>
- Ayón, G., Zambrano, J., Zea, C. (2020). Procedimiento para aplicar la Gestión Estratégica Organizacional en las PYMES de la ciudad de Jipijapa. (artículo científico). *Ciencias económicas y administrativas. Ecuador*. <file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/Dialnet-https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231642.pdf>
- Baldeon, P., Albuja, P., y Rivero, Y. (2019). Las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión estratégica universitaria: experiencias en la Universidad Tecnológica Israel. (artículo científico). *Universidad*



*tecnologica*                      *Israel*                      –                      *Ecuador*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000300083](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300083)

Buckner, E. (2019). Leadership Mentoring Needed!. (artículo científico). *Aquichan*. Colombia. <https://doi.org/10.5294/AQUI.2019.19.4.1>

Bume, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. (artículo científico). *Revista Espacios*. Colombia. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>

Castillo, A., Toapanta., M, Navarrete, J., Naspud, K., Armas, J. (2020). La planificación estratégica en la gestión de las universidades hispano hablantes: una revisión de literatura de los últimos 10 años. (artículo científico). *Revista electrónica Tambar*. Ecuador. [http://tambara.org/wp-content/uploads/2020/04/La-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica\\_Univers\\_hispano\\_Suarez\\_et-al.pdf](http://tambara.org/wp-content/uploads/2020/04/La-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica_Univers_hispano_Suarez_et-al.pdf)

Cheteni, P., Selemani, E. (2017). Ethical Leadership in South Africa and Botswana. (artículo científico). *Brazilian Administration Review*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84151926007>

Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. DiarioElPeruano, 34. Recuperado de: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Córdova, E., Rojas, I., Marín, S. (2021), El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. (artículo científico). *Revista Conrado*. Perú. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>

Cornelissen, L. (2019). We, the Peoples: Populist Leadership, Neoliberalism and Decoloniality. (artículo científico). *Araucaria*. España. <https://doi.org/10.12795/araucaria.2019.i42.23>

- Cuesta, O., Moreno, E. (2021), El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. (artículo científico). Sophia. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>
- Dávila, G., Varvakis, G. y North, K. (2019). Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance. Brazil: (artículo científico). *Universidade Federal de Santa Catarina*. <https://www.redalyc.org/journal/1230/123062259003/>
- Dávila, G., Varvakis, G., North, K. (2019) Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance. (artículo científico). *Brazilian Business Review*. Brasil. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3>
- Day, C. (2017). School leadership as an influence on teacher quality. (artículo científico). *Profesorado*. España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56752489007>
- Figueredo, J. (2021). The Challenges of Digital Leadership. (artículo científico). *Revista de Administração Contemporânea*. Brasil. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021210043.en>
- Figueroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caisedo, C., Romero, M. (2017). Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática. (artículo científico). *Universidad estatal del sur de Manabí. Ecaudor*. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/03/Modelo-de-plan-estrat%C3%A9gico.pdf>
- Fossatti, P., Monticelli, J., Danesi, L., Jung, H. (2020) University and the (un)successfulness of the strategic management for innovation. (artículo científico). *Educação em Revista*. Brasil. <https://doi.org/10.1590/0102-4698225188>
- Fuentes, Y., Barrientos, E., Pabón, J. (2021). Liderazgo organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. (artículo científico). *Criterio libre*. Colombia. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n35.7280>

- Hartono, H., Suyanto, B., Adam, S. (2021) Servant leadership on the inter-church deliberation institute of Surabaya. (artículo científico). *Utopía y Praxis Latinoamericana*. Venezuela. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4678934>
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú. (artículo científico). *Gestionar*. Perú. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Herrera, M., Rodríguez, A., Martínez, E. (2018) A new approach for strategic maintenance management based on soft-computing generics algorithms. (artículo científico). *Ingeniería Mecánica*. Cuba. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225158799006>
- Huanca, J., y Geldrech, P. (2020). Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú. (artículo científico). *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa* – Perú. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000500369](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500369)
- Izquierdo, R., Novillo, L., Mocha, J. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Universidad y sociedad*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus13317.pdf>
- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista. Humanismo. Colombia*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597829>
- Koppenjan, J. (2013). Transformations towards new public governance: Can the new paradigm handle complexity. *International Review of Public Administration*, 1- 8. [https://www.uvm.edu/giee/pubpdfs/Koppenjan\\_2013\\_International\\_Review\\_of\\_Public\\_Administration.pdf](https://www.uvm.edu/giee/pubpdfs/Koppenjan_2013_International_Review_of_Public_Administration.pdf)
- La Controloría General de la Republica (2021). Informe de evaluación del plan estratégico institucional modificado 2019 – 2024. [https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2021/Informe\\_Evaluacion\\_PEI\\_2020.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2021/Informe_Evaluacion_PEI_2020.pdf)

- López, J. (2022). Leadership skills of managers of educational institutions. (artículo científico). *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*. Ecuador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573270857004>
- Lussier N.; Achua C. (2005). Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Mexico: Cengage Learning.
- Martínez, R., Blanco, M. (2017) Aproximación a la contabilidad de gestión estratégica: una mirada a su evolución y vigencia. (artículo científico). *Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. España. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.acge>
- Milian, J. (2022). *Gestión estratégica y calidad de obras de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2021*. (tesis en maestría). Universidad Cesat Vallejo, Tarapoto – Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81332/Milian\\_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81332/Milian_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milian, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto - 2020*. (tesis en maestría). Universidad Cesat Vallejo, Tarapoto – Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro\\_SPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro_SPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miño, G., García, A., Moyano, J. (2019). Modelo de gestión estratégico productivo para microempresas artesanales de artículos en madera. (artículo científico). *Revista Investigación y Negocios*. Ecuador. [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a04.pdf)
- Moreno, M. (2022) Towards the Transition to an Empowered and Resilient Leadership of Nursing Professionals. (artículo científico). *Aquichan*. Colombia. <https://doi.org/10.5294/aqui.2022.22.4.1>
- Ogliastri, E., Batista Pamplona, J. y Gómez Villegas, M. (2019). Gestión e innovación en américa latina: introducción. (artículo científico). *Universidade Municipal de São Caetano do Sul – USCS – Brasil*. <https://www.redalyc.org/journal/1334/133461364002/133461364002.pdf>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. (Artículo científico). *Morphol.*  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pascuci, L., Meyer, J., Crubellate, J. (2017) Strategic Management in Hospitals: Tensions between the Managerial and Institutional Lens. (artículo científico). *Brazilian Administration Review.* Brasil.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84151926003>
- Pereyra, E., de Castro, D., Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. (artículo científico). *Industrial data.* Perú.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Radtke, N., Ribeiro, A., Contreras, L., Ramos, I. (2022) Potential and challenges for using neuroscientific tools in strategic management studies. (artículo científico). *RAUSP Management Journal.* Brasil.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553871816003>
- Ramírez, V., Sandoval, M., Surdez, E. (2022). Liderazgo para la implementación de la estrategia organizacional ante el Covid-19 en Educación Media Superior Tecnológica. (artículo científico). *Scielo Preprints.* México.  
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5137>
- Ribeiro, A. (2019). Women in Leadership in Latin American Regionalism. (artículo científico). *Desafíos.* Colombia.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359657972011>
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de Investigación.* Bogotá.  
<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/metodos-de-investigacion-1593789556?location=5>
- Saavedra EFC, Reyes MAM, Trujillo JVB, Alfaro CER, Jara CIA (2019) Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú, *Revista Cubana de Salud Publica*,  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>

- Sanoja, F. (2021). La gestión del cambio organizacional: Una estrategia empresarial necesaria en una sociedad digital luego del COVID-19. (artículo científico). *Universidad de Venezuela*. <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/171/250>
- Schrippe, P., Souto, M., Dittmar, A. (2015) Diagnosis of the strategic management practices: real estate agencies of santa maria - Brazil. (artículo científico). *Independent Journal of Management & Production*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449544330015>
- Serafim, S., Giovinazzo, R., Alvarenga, M., Americo, A. (2019) The strategic management practice in an online experiential learning laboratory. (artículo científico). *Revista Ibero Americana de Estrategia*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267197005>
- Shao, Y., Angela, J., Lin, S. (2022) How and When Perceptions of Servant Leadership Foster Employee Work Meaningfulness. (artículo científico). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. España. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a11>
- Silva, L. (2023) La teoría de la gestión estratégica de Igor Ansoff puede aportar enfoque y dirección a su negocio. <https://blog.hubspot.es/marketing/matriz-ansoff>
- Sobral, F., Furtado, L., Islam, G. (2019). Humor as catalyst and neutralizer of leadership effectiveness. (artículo científico). *RAE*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155161288002>
- Suarez, F., Vengoechea, J., Landazury, L., Noriega, E., Pascuales, A. (2019) Gestion estrategica en la cultura del emprendimiento de las instituciones universitarias. (artículo científico). *Tendencias*. Colombia. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=69a60aa2-97f1-453d-ab4d-0939df546b40%40redis>
- Torres, O., Paes, A., de Souza, M. (2018). Leadership as cultural practice. (artículo científico). *Revista de Administração Mackenzie*. Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195460028005>
- Tziner, A., Shkoler, O. (2018) Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age

Moderate their Relationship?. (artículo científico). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. España.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a21>

# **ANEXOS**



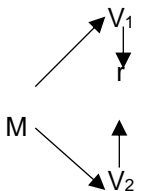
### Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
V1: Liderazgo	Define que, es el método mediante el cual se lleva a cabo la comunicación directa entre el líder y los colaboradores que forman parte de la institución, ya que permite la interacción entre los miembros y permite que el trabajo en equipo sea eficiente, de modo este lleva hacia el cumplimiento de las metas para el bien de la institución; asimismo, el líder cumple una función primordial dentro del ambiente laboral, por lo que se encarga de supervisar y controlar todas las actividades que se desarrollan dentro de su zona de	El liderazgo es la capacidad que tiene cada persona, para influir, organizar y motivar a las personas.	Estilo de Liderazgo	Toma las decisiones	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución	Ordinal
				Gestiones directivas	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos	
				Reconocimiento del desempeño	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal	
				personal docente y administrativo	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos	
				cultura de valores	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales	
			Practica de liderazgo	comunidad educativa	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa	
				objetivos a lograr.	Se establece los objetivos a lograr	
				orientado al logro	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales	
				objetivos educativos.	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos	
			Comunicación de liderazgo	herramientas tecnológicas	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores	
				comunicación	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución	
				trabajo en equipo.	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas	
				llamados de atención	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención	

	confort. (Lussier & Achua, 2005).			Cumplimiento de labor	Logra cumplir sus labores de manera eficiente Reciben capacitaciones constantes Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo	
<b>Variable o categoría</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones o subcategorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>
V2: Gestión estratégica	Se basa en el logro de los objetivos estratégicos y el avance en el cumplimiento de las acciones estratégicas correspondientes. Según La Contraloría General de la República (2021)	Es la organización y ejecución de los recursos comerciales para alcanzar los objetivos de una entidad.	Formulación estratégica	Estrategias	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones	Ordinal
				Objetivos	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir	
				Misión	Le comunican la misión institucional	
				Visión	Le comunican la visión institucional	
				Metas	Logra cumplir sus metas	
			Foda	Es participe en la formulación del FODA		
			Implementación estratégica	Eficacia	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz	
				Eficiencia	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones	
				Actividades	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar	
				Capacidad	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades	
			Evaluación estratégica	Desempeño	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral	
				Resultados	Se logra medir los resultados obtenidos	
				Medidas correctivas	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas	

## Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo y gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas – 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023? ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Analizar el nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de liderazgo en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. es buena. H2: El nivel de gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023, es buena. H3: Existe relación entre las dimensiones del liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>  <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p><b>Diseño de investigación.</b> no experimental de corte transversal</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Liderazgo V2= Gestión estratégica r = Relación entre</p>	<p><b>Población</b> 50 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2023</p> <p><b>Muestra</b> 50 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2023</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>Liderazgo</b></td> <td>Estilo de liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Practica de liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Comunicación de liderazgo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>Gestión estratégica</b></td> <td>Formulación estratégica</td> </tr> <tr> <td>Implementación estratégica</td> </tr> <tr> <td>Evaluación estratégica</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	<b>Liderazgo</b>	Estilo de liderazgo	Practica de liderazgo	Comunicación de liderazgo	<b>Gestión estratégica</b>	Formulación estratégica	Implementación estratégica	Evaluación estratégica
Variables	Dimensiones												
<b>Liderazgo</b>	Estilo de liderazgo												
	Practica de liderazgo												
	Comunicación de liderazgo												
<b>Gestión estratégica</b>	Formulación estratégica												
	Implementación estratégica												
	Evaluación estratégica												

## Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO APLICADO A 50 COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, LAMAS PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE EL LIDERAZGO

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2022.

#### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Estilo de liderazgo</b>						
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución					
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos.					
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal					
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos.					

05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales.					
<b>Práctica de liderazgo</b>						
06	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa					
07	Se establece los objetivos a lograr.					
08	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales.					
09	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos.					
10	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores					
<b>Comunicación de liderazgo</b>						
11	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución.					
12	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas.					
13	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención					
14	Logra cumplir sus labores de manera eficiente.					
15	Reciben capacitaciones constantes.					
16	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo					

## CUESTIONARIO APLICADO A 50 COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, LAMAS PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

### Datos generales:

N.º de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas – 2022.

### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Formulación estratégica</b>						
<b>01</b>	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones.					
<b>02</b>	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir.					
<b>03</b>	Le comunican la misión institucional.					

04	Le comunican la visión institucional.					
05	Logra cumplir sus metas.					
06	Es participe en la formulación del FODA.					
<b>Implementación estratégica</b>						
07	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz.					
08	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones.					
09	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar.					
10	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo.					
11	Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades.					
<b>Evaluación estratégica</b>						
12	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante.					
13	Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral.					
14	Se logra medir los resultados obtenidos.					
15	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades.					
16	Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas.					

## **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2023.

Investigador: Tenix Rodríguez Vargas

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Unidad de Gestión educativa local-Lamas



Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la unidad de gestión educativa local, Lamas 2023?

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas - 2023. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de **r e c u r s o s h u m a n o s** de la Unidad de Gestión Educativa Local-Lamas. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años





**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Rodríguez Vargas Tenix, email: Tenixtrving@gmail.com y Docente asesor: Dr. Saavedra Sandoval, Renán email: ssaavedrasa@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Heliza del Pilar Muñoz García.

Fecha: 09/06/2023 hora: 10:50 am Firma: [Firma]

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

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución				X				X			X		
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos				X				X			X		
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal			X				X					X	
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos			X				X					X	
05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales				X				X			X		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa				X			X				X		
02	Se establece los objetivos a lograr				X			X				X		
03	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales			X				X					X	
04	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos			X				X					X	
05	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores				X			X				X		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución				X			X				X		
02	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas				X			X				X		
03	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención			X				X					X	
04	Logra cumplir sus labores de manera eficiente			X				X					X	
05	Reciben capacitaciones constantes				X			X				X		
06	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo				X			X				X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):     Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. ...**Sánchez Dávila Keller**..... DNI:  
**41997504**.....

Especialidad del validador: **Metodólogo** .....

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

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

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

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

**Tarapoto, 29 de mayo de 2023**

  
-----  
**Dr. Keller Sánchez Dávila**  
**DOCENTE POS GRADO**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones				X			X					X	
02	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir				X			X					X	
03	Le comunican la misión institucional			X				X				X		
04	Le comunican la visión institucional			X				X				X		
05	Logra cumplir sus metas				X			X					X	
06	Es participe en la formulación del FODA			X				X					X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz			X				X						X
02	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones			X				X				X		
03	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar				X			X				X		
04	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo				X			X					X	
05	Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades			X				X					X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante			X				X						X
02	Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral				X			X				X		
03	Se logra medir los resultados obtenidos				X			X				X		
04	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades			X				X					X	
05	Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas				X			X					X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sánchez Dávila Keller.....           DNI: ... 41997504.....

**Especialidad del validador (a): Metodólogo .....**

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

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

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

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

**Lamas 29 de mayo de 2023**

  
-----  
**Dr. Keller Sánchez Dávila**  
**DÓCENTE POS GRADO**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución			x				x				x		
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos			x				x				x		
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal			x				x				x		
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos				x			x				x		
05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales				x			x			x			
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa				x			x				x		
02	Se establece los objetivos a lograr				x			x				x		
03	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales				x			x				x		
04	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos				x			x				x		
05	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores				x			x				x		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución				x			x				x		
02	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas			x				x				x		
03	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención			x				x				x		
04	Logra cumplir sus labores de manera eficiente			x				x				x		
05	Reciben capacitaciones constantes				x			x				x		
06	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo				x			x				x		
16								x				x		

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

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

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

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

Apellidos y nombres del juez validador : Dr. Burgos Bardales Roger..... DNI 07497178.....

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública.....

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

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

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

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

Lamas 29 de mayo de 2023



-----  
**Dr. Roger Burgos Bardales**  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
CLAD 9264  
-----

Firma del experto informante





**Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública .....**

**Lamas 29 de mayo de 2023**

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

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

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

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



**Dr. Roger Burgos Barbales**  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
CLAD 9264

**Firma del experto informante**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución				X				X				X	
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos			X				X				X		
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal			X				X				X		
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos				X			X				X		
05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa				X			X				X		
02	Se establece los objetivos a lograr			X			X				X			
03	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales				X			X				X		
04	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos				X			X				X		
05	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución				X			X				X		
02	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas				X			X				X		
03	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención				X			X				X		
04	Logra cumplir sus labores de manera eficiente				X			X				X		
05	Reciben capacitaciones constantes				X			X				X		
06	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo			X				X				X		
16														

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido para su aplicación**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Sheila Ane Angulo Flores**

**DNI: 43953810**

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública**

**Lamas 29 de mayo de 2023**

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

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

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

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



-----  
**Firma del experto informante**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones				X				X				X	
02	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir				X				X				X	
03	Le comunican la misión institucional				X				X				X	
04	Le comunican la visión institucional				X				X				X	
05	Logra cumplir sus metas				X				X			X		
06	Es participe en la formulación del FODA				X				X				X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz				X				X				X	
02	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones				X				X				X	
03	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar				X				X				X	
04	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo				X				X				X	
05	Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades			X					X				X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante				X				X				X	
02	Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
03	Se logra medir los resultados obtenidos				X				X				X	
04	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades			X				X				X		
05	Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas				X				X				X	

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido que antes deberá ser subsanado para ser aplicado**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Sheila Ane Angulo Flores**

**DNI:43953810**

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública**

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

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión - indicando su pertinencia - midiendo

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems plante para medir la dimensión

**Lamas 29 de mayo de 2023**



-----  
**Firma del experto informante**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución				X				X				X	
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos			X				X				X		
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal			X				X				X		
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos				X			X				X		
05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa				X			X				X		
02	Se establece los objetivos a lograr			X			X				X			
03	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales				X			X				X		
04	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos				X			X				X		
05	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución				X			X				X		
02	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas				X			X				X		
03	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención				X			X				X		
04	Logra cumplir sus labores de manera eficiente				X			X				X		
05	Reciben capacitaciones constantes				X			X				X		
06	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo			X				X				X		
16														

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido para su aplicación**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Raquel Tello Reátegui

DNI: 72530976

Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública

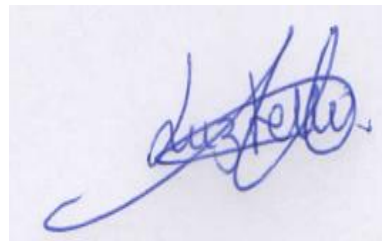
Lamas 29 de mayo de 2023

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

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

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luz Tello', is written on a light-colored surface. The signature is fluid and cursive.

Firma del experto informante

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones				X				X				X	
02	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir				X				X				X	
03	Le comunican la misión institucional				X				X				X	
04	Le comunican la visión institucional				X				X				X	
05	Logra cumplir sus metas				X				X			X		
06	Es participe en la formulación del FODA				X				X				X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz				X				X				X	
02	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones				X				X				X	
03	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar				X				X				X	
04	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo				X				X				X	
05	Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades			X					X				X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante				X				X				X	
02	Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
03	Se logra medir los resultados obtenidos				X				X				X	
04	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades			X				X				X		
05	Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas				X				X				X	

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido que antes deberá ser subsanado para ser aplicado**

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



**Apellidos y nombres del juez validador. Luz Raquel Tello Reátegui**

**DNI:72530976**

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública**


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

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

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

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

**Lamas 29 de mayo de 2023**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luz Tello', is written on a light-colored background. The signature is fluid and cursive.

**Firma del experto informante**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se toma adecuadas decisiones en beneficio de la institución				X				X			X		
02	Considera adecuadas las gestiones que realizan los directivos				X				X			X		
03	Le brindan reconocimientos por el desempeño del personal			X				X					X	
04	Considera que se cuenta con adecuado personal docente y administrativos			X				X					X	
05	Se incentive a desarrollar una cultura de valores institucionales				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se aplica un adecuado liderazgo en la comunidad educativa				X			X				X		
02	Se establece los objetivos a lograr				X			X				X		
03	Las actividades que desarrollan están orientadas al logro de los objetivos institucionales			X				X					X	
04	Se cumplen a cabalidad los objetivos educativos			X				X					X	
05	Se cuenta con adecuadas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las labores				X			X				X		
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Existe un buen desarrollo de la comunicación en toda la institución				X			X				X		
02	Se fomenta el trabajo en equipo en todas las áreas				X			X				X		
03	En caso de incumplimientos se recibe llamados de atención			X				X					X	
04	Logra cumplir sus labores de manera eficiente			X				X					X	
05	Reciben capacitaciones constantes				X			X				X		
06	Considera que sus superiores tienen buenas cualidades de liderazgo				X			X				X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):     Ninguno

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Doris Marianella Lopez Campos** .....70760146.....

**Especialidad del validador: Maestra en Gestión pública**.....

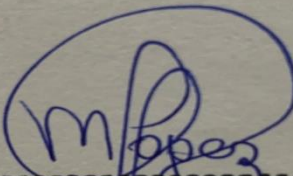
**Tarapoto, 29 de mayo de 2023**

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

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

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

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



Abog. Doris Marianella López Campos  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Le informan acerca de las estrategias a desarrollar dentro de sus funciones				X			X					X	
02	Tiene conocimiento a los objetivos a cumplir				X			X					X	
03	Le comunican la misión institucional			X				X				X		
04	Le comunican la visión institucional			X				X				X		
05	Logra cumplir sus metas				X			X					X	
06	Es participe en la formulación del FODA			X				X					X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Las funciones que realiza lo cumplen de manera eficaz			X				X					X	
02	Muestra eficiencia en el Desarrollo de sus funciones			X				X				X		
03	Tiene conocimientos de las actividades a desarrollar				X			X				X		
04	Considera que tiene la capacidad de manejar grupos de trabajo				X			X					X	
05	Considera adecuado la capacidad de su superior para dirigir algunas actividades			X				X					X	
<b>N.º</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Se evalúa el desempeño laboral de manera constante			X				X					X	
02	Se recibe retroalimentaciones para mejorar el desempeño laboral				X			X					X	
03	Se logra medir los resultados obtenidos				X			X					X	
04	Se desarrolla medidas correctivas de algunas actividades			X				X					X	
05	Se le informa a todo el personal acerca de las medidas correctivas				X			X					X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Doris Marianella Lopez Campos** .....           DNI: 70760146.....

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública .....**

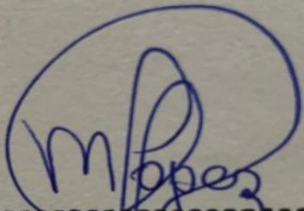
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

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

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

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

**Lamas 29 de mayo de 2023**



-----  
**Abog. Doris Marianella López Campos**  
**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## Índice de la V de Ayken

Variable 1: Liderazgo

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	
D1	P1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	P4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
D2	P6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	P7	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
	P8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
D3	P11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	P12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	P13	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	P16	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.91

**Variable 2: Gestión estratégica**

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
	P6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D2	P7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
	P14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
	P15	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.92

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de fiabilidad de liderazgo

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

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

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,983	16

---

### Análisis de fiabilidad de gestión de liderazgo

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

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

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,980	16

---



**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Tarapoto, 24 de mayo de 2023

SEÑOR:  
**NICOLAS JEYNER GONZALES VASQUEZ**  
**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – LAMAS**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 23 de mayo de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Por tal motivo alcanzo la siguiente información: [tenixtrving@gmail.com](mailto:tenixtrving@gmail.com)

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : RODRIGUEZ VARGAS, TENIX
- 2) Programa de estudios : MAESTRÍA
- 3) Mención : GESTIÓN PÚBLICA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023.
- 6) Asesor : DR. SAAVEDRA SANDOVAL, RENÁN

Por tal motivo, solicito a usted se sirva **autorizar la realización de la investigación** en la institución que usted dirige; así como también, **autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación**, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,



**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
Jefa de la Unidad de Posgrado  
UCV – TARAPOTO

## Base de datos estadísticos

## Base de datos de liderazgo

N°	ESTILO DE LIDERAZGO						PRACTICA DE LIDERAZGO						COMUNICACIÓN DE LIDERAZGO						TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	sub total	P6	P7	P8	P9	P10	sub total	P11	P12	P13	P14	P15	P16		sub total
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	40
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	3	19	54
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	1	9	25
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	3	20	54
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	1	9	27
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	63
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	3	16	42
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	4	25	60
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	5	28	70
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	67
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	3	17	44
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	2	14	39
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	4	22	55
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	28
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	40
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	3	19	54
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	1	9	25
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	3	20	54
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	40
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	3	19	54
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	1	9	25
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	3	20	54
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	1	9	27
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	63
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	3	16	42
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	4	25	60
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	5	28	70
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	67
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	3	17	44
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	2	14	39
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	4	22	55
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	28
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	40
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	3	19	54
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	1	9	25
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	3	20	54
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	2	15	40

42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	3	19	54
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	1	9	25
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	3	20	54
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	1	9	27
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	63
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	3	16	42
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	4	25	60
50	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	1	9	27

## Base de datos de gestión estratégica

N°	IMPLEMENTACIÓN																				TOTAL
	FORMULACIÓN ESTRATEGICA							ESTRATEGICA					EVALUACIÓN ESTYRATEGICA								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	sub total	P7	P8	P9	P10	P11	sub total	P12	P13	P14	P15	P16	sub total		
1	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	3	12	44	
2	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	50	
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	
4	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24	
5	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	54	
6	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24	
7	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61	
8	3	2	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	14	42	
9	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	66	
10	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	74	
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	64	
12	3	2	2	4	3	2	16	3	3	2	3	2	13	4	3	3	3	2	15	44	
13	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	3	11	38	
14	4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	58	
15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	30	
16	2	3	3	3	2	2	15	1	2	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	37	
17	3	3	3	4	3	3	19	1	2	2	3	3	11	4	3	3	3	3	16	46	
18	1	1	1	1	1	2	7	3	4	4	1	1	13	1	1	1	1	1	5	25	
19	1	2	2	2	1	3	11	4	1	3	1	2	11	2	1	1	1	2	7	29	
20	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	54	
21	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	3	12	44	
22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	50	
23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	
24	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24	
25	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	54	
26	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24	
27	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61	
28	3	2	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	14	42	
29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	66	
30	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	74	
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	64	
32	3	2	2	4	3	2	16	3	3	2	3	2	13	4	3	3	3	2	15	44	
33	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	3	11	38	
34	4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	58	
35	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	30	
36	2	3	3	3	2	2	15	1	2	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	37	
37	3	3	3	4	3	3	19	1	2	2	3	3	11	4	3	3	3	3	16	46	
38	1	1	1	1	1	2	7	3	4	4	1	1	13	1	1	1	1	1	5	25	
39	1	2	2	2	1	3	11	4	1	3	1	2	11	2	1	1	1	2	7	29	
40	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	54	
41	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	16	3	2	2	2	3	12	44	

42	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	50
43	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
44	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24
45	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	54
46	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	2	7	24
47	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
48	3	2	2	3	3	2	15	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	14	42
49	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	66
50	2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	3	2	13	4	3	3	3	3	16	44



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20542311305
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LAMAS	
Nombre del Titular o Representante legal: NICOLAS JEINER GONZALES VASQUEZ	
Nombres y Apellidos: NICOLAS JEINER GONZALES VASQUEZ	DNI: 40038101

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Tenix Rodriguez Vargas	DNI: 42558293

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

Lugar y Fecha: Lamas, 25 de mayo de 2023

Firma   
 (Titular o Representante legal de la Institución)  
 Prof. Nicolás Jeiner Gonzales Vasquez  
 DIRECTOR DE LA UGEL LAMAS

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo y gestión estratégica en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas-2023", cuyo autor es RODRIGUEZ VARGAS TENIX, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 01126836 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 04-08-2023 20:32:46
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 15:04:05

Código documento Trilce: TRI - 0641031