



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa
“El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. CCOA MAMANI, Flor de Maria

ASESOR:

Dr. Wilbert Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr.

PRESIDENTE

Dr.

SECRETARIO

Dr. Wilbert Zegarra Salas
VOCAL

DEDICATORIA

A toda mi familia, por su amor incondicional, por su cariño y por motivar todos mis días.

AGRADECIMIENTO

A toda la plana docente y personal administrativo de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Cusco.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, FLOR DE MARIA CCOA MAMANI, estudiante de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado:

Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

Presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 01 de diciembre de 2018



FLOR DE MARIA CCOA MAMANI
DNI: 41161456

PRESENTACIÓN

Señores docentes que integran el jurado calificador, ante ustedes presento la tesis que tiene por título: Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco; tiene como objetivo general Identificar el nivel de relación que existe entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco. Lo cual está delimitado por un marco metodológico que ha promovido un conjunto de procedimientos que están orientados al logro de las respuestas de los problemas de investigación que son las conclusiones. Todos los esfuerzos con la finalidad de cumplir con el Reglamento de Grados y Título de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Este trabajo de tesis tiene como conclusión que entre las variables de estudio gestión educativa y liderazgo existe una correlación positiva muy baja y que además no hay una relación significativa porque existe independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 Internacional	14
1.2.2 Nacional	16
1.2.3 Local	19
1.3 Teorías relacionadas a las variables	20
1.3.1 Concepto de gestión educativa	20
1.3.2 La gestión y administración	20
1.3.2.1 Dimensiones de la gestión educativa	21
1.3.2.1.1 Dimensión institucional	21
1.3.2.1.2 Dimensión administrativa	22
1.3.2.1.3 Dimensión pedagógica	22
1.3.2.1.4 Dimensión comunitaria	23
1.3.3 Enfoque administrativo	23
1.3.4 Teorías de la gestión en administración	26
1.3.5 Eficacia Directiva en la Administración	28
1.3.6 Gestión y Calidad	29
1.3.7 Los procesos de la Administración	30
1.3.8 Perfil del gerente educativo	31
1.3.9 Objetivos de la Gestión Educativa	32
1.3.10 Instancias de la Gestión Educativa	33

1.3.11 La Institución Educativa	34
1.3.11.1 Ámbito de la Institución Educativa	34
1.3.11.2 Tipos de Gestión de las Instituciones Educativas	34
1.3.12 Características de la Gestión.....	35
1.3.13 Autoridad de la Institución Educativa.....	36
1.3.14 Estrategia de la Gestión Institucional.....	36
1.3.15 Gestión pedagógica.....	38
1.3.16 Gestión Institucional	40
1.3.17 Concepto de liderazgo	40
1.3.18 Dimensiones del liderazgo.....	42
1.3.18.1 Líder ausente	42
1.3.18.2 Líder transaccional	42
1.3.18.3 Líder transformador	42
1.3.18.4 Pseudolíder	43
3.19 Fundamentación de la Teoría del Liderazgo del Director	43
3.19.1 Conceptualización de Liderazgo	43
1.3.20 El liderazgo en las organizaciones educativas	46
1.3.20.1 Liderazgo Pedagógico.....	47
1.3.20.2 Liderazgo Educativo	48
1.3.20.3 Liderazgo y Gerencia Educativa.....	48
1.3.21 Estilos de Liderazgo para Esan.....	49
1.3.21.1 El estilo autoritario	49
1.3.21.2 La moda paternalista	49
1.3.21.3 La moda conservadora.....	50
1.3.21.4 La moda amigable	50
1.3.21.5 El estilo de laissez-faire.....	50
1.3.22 Terminología especializada utilizada	50
1.4 Formulación del problema de investigación	51
1.4.1 Problema general.....	51
1.4.2 Problemas específicos.....	51

1.5	Justificación del estudio	52
1.6	Hipótesis de la investigación.....	53
1.6.1	Hipótesis general	53
1.6.2	Hipótesis específicas.....	53
1.7	Objetivos de la investigación	53
1.7.1	Objetivo general	53
1.7.2	Objetivos específicos.....	53
II.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
2.1	Diseño de investigación	54
2.2	Variables de estudio	55
2.2.1.	Variable de estudio 1	55
2.2.2.	Variable de estudio 2.....	55
2.2.3.	Variables intervinientes	55
2.3	Población y muestra	55
2.3.1	Población.....	55
2.3.2	Muestra.....	56
2.4	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	56
III.	RESULTADOS	58
3.1	Descripción de resultados.....	58
	Tabla N° 01: Baremos de análisis para la variable gestión educativa	59
	Tabla N° 02: Baremos de análisis para la variable liderazgo.....	59
3.2	Resultados de la variable y las dimensiones	59
3.2.1	Resultados de la variable gestión educativa	59
	Tabla N° 03.....	59
	Gráfico N° 01	60
3.2.1	Resultados de la dimensión gestión institucional	60
	Tabla N° 04.....	60
	Gráfico N° 02	61
3.2.2	Resultados de la dimensión gestión administrativa.....	61
	Tabla N° 05.....	61

Gráfico N° 03	62
3.2.3 Resultados de la dimensión gestión pedagógica.....	62
Tabla N° 06.....	62
3.2.4 Resultados dimensión gestión comunitaria	63
Tabla N° 07	63
Gráfico N° 05	63
3.3 Resultados variable liderazgo.....	64
Tabla N° 08.....	64
Gráfico N° 06	64
3.3.1 Resultados dimensión líder ausente	65
Gráfico N° 07	66
3.3.2 Resultados dimensión líder transaccional	66
Tabla N° 10.....	66
Gráfico N° 08	66
3.3.3 Resultados dimensión líder transformador	67
Tabla N° 11	67
Gráfico N° 09	67
3.3.4 Resultados dimensión pseudolíder	68
Tabla N° 12.....	68
Gráfico N° 10	68
3.4. Prueba de hipótesis	69
Tabla N°13.....	69
3.4.1 Prueba de hipótesis general	70
Tabla N° 14.....	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS.....	77

RESUMEN

Esta investigación presenta como objetivo general Identificar el nivel de relación que existe entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco

Desde el marco metodológico se considera que tiene un tipo descriptivo correlacional porque durante la investigación se va a estudiar de una manera más minuciosa las variables de estudio, describiendo el fenómeno de investigación por partes o dimensiones; es correlacional porque tiene como objetivo estimar el nivel de relación que existe entre las dos variables. El diseño de investigación para este trabajo es no experimental ya que por ser un estudio descriptivo no se realizarán experimentos o existirá manipulación de una variable. El marco poblacional está integrada por los 30 docentes de la I. E. El Amauta del distrito de Sicuani y la muestra por 22 docentes, elegidos al azar por un muestro no probabilístico que se encuentra sujeto a conveniencia. Para obtener datos sobre el problema, se aplicó dos instrumentos de investigación, dos cuestionarios, uno para cada variable. La información recolectada fue analizada y sistematizada en una base da datos elaborada en excel para su posterior recodificación en el software SPSS, estadístico que permitió obtener las distribuciones de frecuencias, el ordenamiento de la data en gráficos de barras y las correlaciones entre las variables y las dimensiones.

Este trabajo de tesis tiene como conclusión que entre las variables de estudio gestión educativa y liderazgo existe una correlación positiva muy baja y que además existe independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

PALABRAS CLAVES: Líder, liderazgo, gestión, educación.

ABSTRACT

This research presents as a general objective Identify level of relationship that exists between Educational Management and Leadership in the Educational Institution "El Amauta" of the Sicuani-Canchis-Cusco district

From the methodological point of view it is considered that the type is descriptive correlational because during the investigation the study variables will be studied in a more detailed way, describing the research phenomenon by parts or dimensions; It is correlational because it aims to estimate the level of relationship that exists between the study variables. The research design is nonexperimental since, since it is a descriptive study, no experiments will be carried out or there will be manipulation of the variables. The population is conformed by the 30 teachers of the I. E. The Amauta of the district of Sicuani and the sample by 22 teachers, chosen at random by a non-probabilistic sample that is subject to convenience. To obtain data on the problem, two research instruments were applied, two questionnaires, one for each variable. The information collected was analyzed and systematized in an excel spreadsheet for subsequent re-coding in the SPSS software, a program that made it possible to obtain frequency distributions, the ordering of data in bar graphs and the correlations between variables and dimensions.

This research work has as conclusion that among the variables of study educational management and leadership there is very low positive correlation and that there is also independence between the two in the Educational Institution "El Amauta" of the Sicuani-Canchis-Cusco district.

KEY WORDS: Leader, leadership, management, education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En todos los ámbitos la ejecución de la gestión educativa debe estar acorde a las características que esta presenta, bajo las premisas fundamentales de eficiencia, que se relaciona a la manera cómo es que se utilizan los recursos para alcanzar la eficacia que es el logro de los objetivos. Sobre el mismo en la Universidad de Zulia, Chacón (2014) manifiesta que “Las instituciones educativas exigen un modo distinto de gestionar, que supone el tránsito del paradigma de la simplicidad al paradigma de la complejidad coherente con el pensamiento del siglo XXI” (p. 150)

Sobre Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI, Salem (s/f) indica que “Un líder global debe motivar y servir como modelo a sus colaboradores y compañeros de trabajo, dándoles una visión y un sentido de misión. Debe generar confianza, inspirar y ser mentor de otros. Debe demostrar sensibilidad, empatía y respeto por los demás, y debe ser y formar agentes de cambio entre sus seguidores” (p. 68).

Carrillo (s/f) en relación a la gestión educativa que se imparte en el Ministerio de Educación menciona que “[La gestión educativa es] una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo” (p. 7).

La productividad es un elemento fundamental de las ciencias administrativas que propicia espacios en los que se tenga que estudiar el liderazgo como una de las formas esenciales de gestión, en la que se puede observar que estos deben estar relacionados hacia las metas y los propósitos institucionales. Entre los problemas transversales se encuentra la forma de ejercicio del liderazgo que está ligado a una

práctica mecánica, en la que su puesta en práctica no contempla los valores y principios que deben ser aplicados siempre, principalmente la filosofía institucional. En ese sentido es que la realidad problemática se da en cómo los líderes ejercen sus funciones y los mecanismos que utilizan para que sus liderados sean parte de un equipo multidisciplinario que oriente todos los esfuerzos hacia la resolución de problemas.

En la I.E. “El Amauta”, se observa que quienes ejercen de líderes pedagógicos, no logran motivar adecuadamente a los docentes para que alcancen las metas institucionales, no hay líderes transformadores que propicien una buena marcha académica a través de indicadores como la gestión educativa que es fundamental para que pueda tomarse buenas decisiones y se dé un conjunto de acciones enmarcadas en la dimensión institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa. En este colegio también se percibe que existe un conjunto de acciones que se han vuelto rutinarias y que no se mejoran u optimizan a través de planes estratégicos como la falta de iniciativa para firmar alianzas estratégicas con otras organizaciones que puedan ayudar a mejorar la calidad educativa o también la formación de líderes o capacitaciones en materia de gestión educativa orientada a todos quienes integran la comunidad educativa. No se promueven espacios de diálogo.

1.2 Trabajos previos

De la búsqueda de antecedentes semejantes a las variables y del problema se investigación, se ubicó los siguientes trabajos académicos que presentan como mínimo una variable y que están relacionados de forma coherente con el fenómeno de investigación

1.2.1 Internacional

En la Universidad del Rosario de Bogotá-Colombia. Se encontró la tesis titulada: Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, presentada por las autoras Doris Contreras Ríos y

Luisa Jiménez Ayala para optar al grado académico de Magíster en Dirección, el año de elaboración es 2016.

Conclusiones

- Existe una tendencia de ejercicio de un estilo de liderazgo que no es el ideal y que propicia hábitos de orden lingüístico que no va acorde a un liderazgo positivo que requiere este colegio para mejorar. (Contreras y Jiménez, 2016)
- Los líderes pedagógicos deben de forma progresiva mejorar el clima de la institución a través de la implementación de políticas educativas que estén relacionados a sus documentos normativos según los resultados de esta investigación (Contreras y Jiménez, 2016)
- Hay factores positivos que presentan los líderes pedagógicos a través de ellos puede propiciarse un cambio considerable sobre los hábitos considerados como negativos que deben ser disminuidos de manera gradual. (Contreras y Jiménez, 2016)
- Hay personas que ejercen el liderazgo en la Institución que tienen hábitos considerados como negativos y que deben estimular un cambio para mejorar el clima institucional. (Contreras y Jiménez, 2016)
- Los trabajadores de la Institución no están integrados en los trabajos que se encomiendan y tampoco con el clima laboral, motivo por el cual existe un descontento y también tensión sobre los procesos pedagógicos. (Contreras y Jiménez, 2016)
- De los datos que fueron recolectados de la variable clima laboral se obtuvo que el control es superior en este colegio y que las recompensas que se ofrecen no son percibidos por los trabajadores. (Contreras y Jiménez, 2016)

1.2.2 Nacional

En la Pontificia Universidad Católica del Perú se ubicó la tesis titulada: El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular, elaborada por Celis Ingunza, Sandy C. para optar al grado académico de Magíster en Educación, mención en Gestión Educativa, elaborado el año 2012.

Conclusiones

- Desde la visión de los maestros se observó que la confianza es un valor que sobresale en la escala axiológica seguida por la motivación que propicia mejores acciones, el liderazgo múltiple que permite adaptar las conductas a los públicos y el talento. (Celis, 2012)
- La cualidad que tiene un mayor grado de valoración por los maestros de esta institución es la sub variable confianza que después de analizado los ítems se llega a la conclusión que en este colegio hay un desarrollo de la confianza que permite que haya respeto por ideas diferentes en los equipos de trabajos para lograr la concertación de decisiones. (Celis, 2012)
- En relación de la motivación se arriba a la conclusión que los docentes sobre su trabajo tienen consideración es valorada por sus líderes pedagógicos y las propuestas que dan porque son bien recibidas para mejorar la institución; también se percibe satisfacción en sus actividades. Los docentes presentan predisposición para formar parte de las actividades institucionales; a pesar de ello la motivación que presenta como las maneras de incentivos son intrínsecos con los maestros que sienten que no son considerados adecuadamente. (Celis, 2012)
- Los docentes tienen la percepción de que el talento es una de los principales pilares de crecimiento a nivel profesional e institucional; a pesar de ello la

capacitación como la especialización no son valorados por la organización al igual que el talento. (Celis, 2012)

- Cuando los docentes persiguen que se están realizando por medio del trabajo coordinado y colaborativo con sus líderes pedagógicos y estos propician un trabajo conjunto con una tendencia hacia la práctica del liderazgo múltiple. Sin embargo no perciben el efecto multiplicador en su totalidad. (Celis, 2012)

- Entre los factores que coadyuvan a desarrollar un liderazgo ideal que esté distribuido en la institución son varios los perfiles que se obtuvieron de los participante según la experiencia laboral, tiempo de trabajo y las materias de estudio. (Celis, 2012)

b) En la Pontificia Universidad Católica del Perú se ubicó la tesis titulada: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco cuyo autor es Ysrael Martínez Contreras para Optar al Grado Académico de Magíster en Educación con mención Gestión Educativa, elaborado el año 2013.

Conclusiones

1. Los docentes identifican pocas cualidades del liderazgo organizacional en quien liderazgo su institución en su práctica de ejercicio de dirección de organización, pese a ello se reconoce cada una de ellas. (Martínez, 2013)

2. La participación total de los docentes dio como resultado hasta 10 características relacionadas al liderazgo transformacional en su líder pedagógico que son los siguientes: el 91.5% indica que algunos reconocen en el director características relacionadas a la colaboración en el trabajo, la motivación del docente, convencimiento y autoridad. 93.5% influencia en el docente, la estimulación del docente y el 96.1%, la motivación docente. (Martínez, 2013)

3. El Director debe desarrollar la atención de los docentes para que el trato al personal pueda mejorar a fin de que el clima laboral a diario pueda alcanzar un nivel de comunicación horizontal. (Martínez, 2013)

4. Desde la visión de los docentes, tres son las características que el Director posee y que propicia relaciones institucionales en la UGEL 07 que están relacionados al liderazgo transformacional. (Martínez, 2013)

c) En la Pontificia Universidad Católica del Perú se ubicó la tesis titulada: Participación de los padres de familia en la Gestión Educativa Institucional, presentado por Jorge E. Tamariz Luna para optar al Grado Académico de Magíster en Educación con mención Gestión Educativa, presentada el año 2013.

Conclusiones

En relación a la gestión pedagógica y administrativa, los padres de familia alcanzan soluciones y niveles de información. Siendo el delegado representativo el que posee mayor información en los tipos de gestión presentados. (Tamariz, 2013)

La participación de los apoderados se encuentra el nivel de inicio, existiendo capacidad resolutoria a pesar de un marco legislativo que le brinda dichas funciones que brinda información sobre los mismos. (Tamariz, 2013)

La APAFA a través de las iniciativas logra que los padres de familia participen, lo que permite alcanzar un nivel resolutorio; pese a ello la información que estos reciben es mínima y se reduce al tema económico mas no en las actividades que se ejecutan y que se realizarán. (Tamariz, 2013)

Los padres de familia logran acceder a información proveniente de fuentes confiables y que su convocatoria es realizada de manera formal a pesar de que no sean los directos responsables de la aplicación de la gestión administrativa de la institución por ser un sector elegido por su CONEI. (Tamariz, 2013)

De las cinco instituciones, solo en dos se identificaron que los padres de familia son partícipes de la selección de los maestros en condición de contratado para que todas las plazas sean cubiertas a pesar que son conocedores que pueden ser partícipes de la elección. (Tamariz, 2013)

Las convocatorias son reconocidas por los padres de familia que son motivo de elaboración de instrumentos para la gestión como el PAT, el RI y el PEI y que son formulados con la debida información; pese a ello no participan. En el total de las instituciones que fueron encuestadas se considera que es importante participar en la gestión institucional pero le dan mayor interés al proceso de aprendizaje y los mecanismos utilizados para la enseñanza. (Tamariz, 2013)

1.2.3 Local

En la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez se ubicó la tesis titulada: Gestión educativa y su relación en el aprendizaje organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la zona marginal de la ciudad de Juliaca en el año 2015, presentada por Cancapa Silva Rosa Palerma para optar al Grado Académico de: Magíster en educación mención: educación bilingüe intercultural y gerencia educativa presentada el año 2016.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión educativa y el aprendizaje organizacional presentan una relación positiva en los docentes de la Zona Marginal de Juliaca. Presenta una frecuencia de 45.3% para el uso de las dimensiones que se da la variable gestión educativa y 35.5% que usan con mayor frecuencia las dimensiones del aprendizaje organizacional. (Cancapa, 2016)

SEGUNDA: La gestión educativa y el aprendizaje organizacional de los docentes presentan una relación positiva directa en la Zona Marginal de Juliaca, el 45.3% dice que algunas veces ha realizado la práctica de criterios sobre la gestión educativa. Todo lo indicado con anterioridad contrasta la hipótesis. (Cancapa, 2016)

TERCERA: Entre las dimensiones modelos de gestión educativa y aprendizaje organizacional existe una relación positiva en la Zona Marginal de Juliaca. Un 44% pone en práctica la gestión educativa. (Cancapa, 2016)

CUARTA: Entre las dimensiones de la gestión educativa y el aprendizaje organizacional existe una relación positiva en la Zona Marginal de Juliaca, el 50.6% indica que se emplean los elementos de la gestión educativa durante sus actividades que están ligadas a la Institución Educativa. (Cancapa, 2016)

QUINTA: Entre las dimensiones gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional existe una relación postiva en la Zona Marginal de Juliaca. El 41.3% dice practicar los tipos de aprendizaje en la organización para lograr los objetivos. (Cancapa, 2016)

1.3 Teorías relacionadas a las variables

1.3.1 Concepto de gestión educativa

En educación la gestión es concebida en dos términos: por una parte, los componentes relacionados con las estrategias administrativas que conlleva el diseño, la ejecución del sistema y, por otra parte, la gestión de los procedimientos de instrucción. La gestión educativa es el acumulado de operaciones mediante las cuales el supervisor desarrolla sus actividades a través del éxito de cumplir los niveles de la manera administrativa: planificar, organizar, regentar, disponer y controlar. Esta información sobre la administración es objetiva y generalmente está certificada y clasificada para facilitar su análisis. UNESCO-MINEDU (2011) “Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” (p. 08).

1.3.2 La gestión y administración

Las teorías de la gestión son una serie de acciones y tareas relevantes para la aplicación efectiva y bien organizada de los recursos en la organización con el fin de alcanzar los objetivos y la gestión educativa puede considerarse una disciplina con respecto a la gestión de las organizaciones educativas.

Por otro lado, se concibe la gestión como un arte, el medio del arte es lograr un resultado final favorecido a través de la utilidad de la habilidad, es decir, el arte tiene que ver con la diligencia de la ciencia o la tecnología, el sistema es esencialmente crítico en la administración, la creatividad y la destreza dentro del conjunto de los esfuerzos administrativos son vitales para lograr el resultado final anticipado.

La administración es una característica natural de la sociedad humana a través de la cual se puede establecer y lograr un objetivo. El término administración no debe ser acosado con la representación de una o más personas, es una técnica definida como alternativa y quién la entrega se conoce como gerentes, directores, ejecutivos o administradores.

La gestión educativa como disciplina de visión y práctica se convirtió en derivado de los estándares de gestión que se aplicaron por primera vez a la industria y al comercio, especialmente dentro de los Estados Unidos. La mejora del concepto en gran parte implicaba la aplicación de modelos industriales a entornos educativos. A medida que el desafío se ha convertido en una disciplina académica por derecho propio, sus teóricos y profesionales comenzaron a desarrollar oportunidades basadas totalmente en su declaración y disfrute en las escuelas y facultades. La gestión educativa ha mejorado al ser una nueva área que depende de pensamientos avanzados en diferentes entornos para emerger como una disciplina establecida con sus propias teorías e investigaciones.

1.3.2.1 Dimensiones de la gestión educativa

1.3.2.1.1 Dimensión institucional

Se entiende por definición que todas las instituciones tienen miembros los cuales deben contribuir a la buena marcha institucional, para lo cual se tiene un sistema preestablecido según su forma de funcionamiento como su estructura orgánica, su delegación de tareas y también la forma de división del trabajo según los tiempos y espacios; en esta dimensión es imprescindible desarrollar las habilidades de los miembros, así como también la promoción de capacidades individuales y de equipo para alcanzar el desenvolvimiento autónomo, flexible y competente que permita lograr transformaciones conforme el avance del contexto global; para ello debe tenerse claro los objetivos institucionales, la filosofía institucional, los principios, la visión. (UNESCO-MINEDU, 2011)

1.3.2.1.2 Dimensión administrativa

Se enmarca a todas las estrategias y las acciones que se desprenden de la toma de decisiones de equipos para utilizar de los recursos materiales, económicos, optimización de procesos relacionado a la parte técnica, seguridad, gestión del tiempo y la administración de recursos humanos conforme lo manda el marco legal, las auditorías, con la finalidad de optimizar la enseñanza e incrementar los aprendizajes; se busca en esta dimensión concertar la toma de decisiones con todos los actores involucrados. (UNESCO-MINEDU, 2011)

1.3.2.1.3 Dimensión pedagógica

La enseñanza y también el aprendizaje son los ejes de la dimensión pedagógica que deben ser controlados según los instrumentos de gestión pertinentes tomando en cuenta la diversificación curricular, el uso de materiales didácticos, elaboración de estrategias, la evaluación educativa y metodologías por parte de los docentes y los estudiantes que tienen como consideración especial la especialización, la capacitación permanente para el fortalecimiento de sus habilidades en temas relacionados a la didáctica y la en caso de los docentes y la consolidación del hábito de estudio según los ritmos y también los estilos de aprendizaje en caso de los estudiantes. (UNESCO-MINEDU, 2011)

1.3.2.1.4 Dimensión comunitaria

En el triángulo de la educación, la comunidad es un pilar fundamental que promueve la educación, la cual debe ser conocida a plenitud para que las instituciones educativas puedan articular diferentes estrategias considerando a las organizaciones, los padres de familia, la iglesia, las instituciones públicas y otros para la consolidación de alianzas estratégicas que puedan coadyuvar al mejoramiento de la calidad educativa. (UNESCO-MINEDU, 2011)

1.3.3 Enfoque administrativo

La administración es considerada como una actividad humana que tiene como uno de sus espacios más importantes el área ejecutiva. Ese es uno de los campos más complicados y desafiantes de la comprensión humana, ya que trata de con personas y establecimientos sociales.

Es una diligencia de gran interés basado en el trabajo inteligente y coordinado de las personas. La tarea simple de la gerencia es tomar decisiones con la ayuda de personas. Realizando la elección de decisiones de manera que las personas sean productivos en una empresa. Cada institución tiene sus rasgos propios, ahora no existen dos que sean los mismos, en consecuencia; el administrador toma una conducta precisa en cada empresa.

El director no siempre es juzgado por la experiencia de las capacidades, sino, con la ayuda de la manera en que hace su labor y las consecuencias que obtiene basándose totalmente en los activos. La diligencia humana correctamente adaptada da oportunidad de cosechar objetivos habituales. El ítem de revisión de la administración se convirtió continuamente en una corporación, entendida como un conjunto de cargos y responsabilidades. Más tarde, la organización se convirtió en un conjunto de órganos, capacidades y técnicas que conforman un conjunto de subsistemas en la organización que interactúan entre sí y con el entorno externo, y los conciben como un sistema de alta calidad.

Los objetivos terminan siendo muy arduos de obtener, mientras que las empresas alcanzan una dimensión y complejidad positivas. Aquí mismo, la administración enfrenta problemas y situaciones exigentes, apela al principio de administración y aborda la máxima dificultad extrema de nuestro tiempo, los cuales principalmente son, la velocidad a la que se desarrolla el comercio, las mejoras en los conocimientos tecnológicos y la tecnología de producción. Por lo tanto, el administrador tiene que ajustarse a estos cambios.

La gestión es el procedimiento mediante el cual el supervisor o el equipo de administración determina los movimientos que se deben tomar (planificación), confiando en los objetivos institucionales diagnosticados, las modificaciones deseadas, los nuevos movimientos solicitados, la incorporación de los cambios necesarios o esenciales y la forma en que se aplican (técnicas, medidas) y las consecuencias alcanzadas.

El control de aprendizaje no siempre es un acumulado único de las últimas formulas seguras, una solución prodigiosa para todas las preguntas y para todas las áreas. Si cada centro de educación es una propiedad complicada, precisa y singular. La administración educativa no puede basarse principalmente en la unidad. La importancia, intensidad y clasificación de los problemas es precisa para cada entorno específico y centro académico.

No pueden emprenderse iniciativas de replicación o practicar robóticamente en una sola área. La gestión de la educación es el equipo articulado de movimientos de liderazgo de una I.E. que debe llevarse a cabo para lograr los objetivos que se complementan dentro del proyecto académico institucional.

En colaboración con Pozner de Weinberg (1995), la administración educativa es el grupo de movimientos asociados que la red de educación entrelazada para iniciar y facilitar la intencionalidad educativa de la escuela.

La administración educativa es la acción educativa asociada con la gestión, que involucra a un gerente con más de una técnica, que es definitivamente dependiente, para convencer a los sujetos del procedimiento pedagógico para permitir la implementación de un mecanismo educacional con el objetivo de satisfacer una orden social determinada. Es, con mucho, el servicio principal del supervisor. (Almeida y Veliz, 2006).

La gestión establece y alcanza objetivos a través del empleo de personas y bienes. En otras palabras, hay actividades remotas que se realiza independientemente y como una forma de lograr un resultado, que se realiza en personas con la ayuda de otros recursos. Esta idea es una definición técnica y teórica, pero en la práctica posee distintas versiones. Una de las diferentes normas ingeniosas de gestión es que una ciencia de la gestión puede definirse como un marco de referencia para el conocimiento y la aceptación sistemática del conocimiento de las verdades asociadas con un fenómeno, situación u objeto en particular. Todos los procedimientos educativos deben ser conscientes. Necesitan confiar y tomar conciencia de las técnicas necesarias para transformar el favor, el valor y la imaginación en la realidad de la lección. El control de la educación es parte de una destreza de planificación estratégica que combina el comportamiento imaginativo y predictivo con el entorno y las competencias educativas.

Según Namó de Mello (1992) señala que "la protección de la escuela se basa enteramente en el proceso de transferencia: la apropiación de la comprensión, desde un puesto de perspectiva que está fuertemente vinculado a las condiciones operativas reales de la organización escolar, a su tradición y su interior. Tomando como partida este momento, la educación excepcional se considera tan importante como la democratización de las oportunidades de acceso y mantenimiento de la educación, sin convertirla en un objetivo elitista".

La organización académica como una red para el aprendizaje es el ejemplo más importante y significativo del control del mecanismo de capacitación descentralizado.

Se caracteriza por brindar el servicio educativo, y puede ser público o no público. Es el motivo de la institución educativa, la finalización del estudio y la formación íntegra de sus educandos. La orden docente institucional orienta su control.

La organización académica, como entorno social y físico, se conecta con empresas específicas en su entorno y proporciona sus infraestructuras para el desarrollo de actividades extraescolares y en relación con la comunidad, al tiempo que mantiene los objetivos, fines académicos y el propósito específico de las premisas institucionales de la organización. Confronta el cambio, comunica la visión del futuro con emociones, crea técnicas, promueve el compromiso y origina las actividades. (Almeida y Véliz, 2016).

1.3.4 Teorías de la gestión en administración

La idea neoclásica nos brinda una versión para administrar nuestra indagación y brindar remedios viables para mejorar el apoyo brindado por las organizaciones educativas, destacando la práctica de lograr resultados concretos y tangibles. Las ideas teóricas de la administración no deben ser olvidadas, ya que son prácticas y útiles. La búsqueda de efectos sobre el comportamiento humano en el área de gestión en disminución de los factores monetarios y concretos que rodean el comportamiento de las instituciones para llevar todo el asunto al lugar correcto.

La administración es la control, dirección, organización y planificación de los estándares. Los administradores o directores son requeridos para cualquier organización dinámica, ya que necesitan planificar, controlar y manipular los enfoques de los servicios ofrecidos. (Koontz y O'Donnell, 2008)

Independientemente de la instalación, el personal debe ser seleccionado, los recursos utilizados para mejorar el trabajo o servicio. Para ello, restauran los planes, las propuestas y examinan los resultados del desempeño general de las funciones que proporcionan, coordinan y manipulan las labores en las instalaciones para lograr los objetivos deseados.

El director o supervisor debe guiar la evolución de las diversas características de cada grupo de trabajadores dentro del conjunto educativo. En línea con el método de gestión objetiva, cuando se usa ampliamente en los diversos establecimientos educativos, las instituciones anteriores podrían mejorar el disfrute que deben tener todos los contribuyentes a estas labores. El gerente o el director y el grupo ejecutivo de trabajadores no deben buscar objetivos inusuales, definir las responsabilidades de cada operador en la forma de consecuencias previstas y usar sus propios objetivos como guía para el desarrollo de sus actividades laborales.

Esta perspectiva de efecto apunta a reunirse con el gerente o el director con todo su personal, con el fin de hablar entre ellos, negociar y formular conjuntamente los objetivos del grupo sobre el desempeño general de los empleados. Los objetivos, metas y efectos se negocian con los empleados. La redacción debe ser consensual y participativa dentro de la organización para que cada individuo se sienta obligado a contribuir con los costos incurridos.

El administrador debe ofrecer ayuda, dedicación, orientación y recursos para que el grupo de trabajadores pueda focalizar las labores de manera eficiente y efectiva. El director recibe los resultados y garantiza el método y los activos en términos de capacitación, actualización, compendios, seguimiento, corrección de errores y mejora de las instalaciones.

A su vez, el personal trabaja para lograr metas y obtener los recursos considerados necesarios para alcanzar los objetivos. Todos los grupos de empleados deben reunirse para evaluar los resultados del logro de los objetivos. Después de la evaluación conjunta, los errores emergentes podrían ser corregidos.

Este método nos permite examinar procedimientos y evitar faltas debido a la omisión de proposiciones de control administrativo, lo que aumenta las posibilidades de labores fatídicas. Con la ayuda de la administración por objetivos, el director evalúa, valora, normaliza el método de gestión y los objetivos que se deben alcanzar, y

brinda a los colaboradores la oportunidad de establecer nuevos objetivos para las siguientes labores.

Varios escritores extienden la administración más allá de la versión de metas, y sus características pueden describirse genéricamente a pesar de las diferencias en la técnica de los autores: orden fijo de objetivos alcanzables y rápidos para cada departamento o servicio, entre el cuerpo de colaboradores y el director; metas interconectadas; planes tácticos crecientes y planes operativos centrados en la dimensión y la administración; procedimientos ininterrumpidos para la evaluación, revisión y reutilización de métodos, con la colaboración del Director y los Coordinadores, para ayudar al cuerpo de los trabajadores a responder óptimamente a las labores y mejorar las situaciones imperiosas que surgen en la mejora de sus funciones.

Los aprendices que deseen utilizar la administración por objetivos tendrían un rendimiento porque podrían visualizar el trabajo al proporcionar control a sus usuarios, así como el impacto, la creciente innovación y la iniciativa descentralizada de la naturaleza participativa y el deber de desarrollar sus diversos trabajos. Considerar trabajar en grupos en para lograr objetivos factibles en la mejora de sus funciones.

1.3.5 Eficacia Directiva en la Administración

La efectividad generalmente se asocia con el cumplimiento poderoso de los objetivos propuestos por una institución. Es solo para verlo en su experiencia más íntima. Se define como la capacidad de la tecnología, el control, el enfoque y el mecanismo para satisfacer las necesidades de la institución y lograr los objetivos oportunos y pertinentes. (Hernández, 2006)

Incluso hay autores que describen la efectividad como satisfactoria. Este enfoque no sigue esta técnica, pero es una forma ideal de recordar la efectividad como un criterio de control independiente, ya que el compromiso del personal que administra

un centro académico generalmente da como resultado que los planes y objetivos se cumplan y que tengan un éxito aún mayor.

Por lo tanto, al menos para la esfera académica, el desempeño de la política operativa muestra: el criterio de dirección, que es similar al logro de los objetivos, enfatiza cómo este cumplimiento, a través de la solicitud de una directiva que tiene lugar en las actividades de los empleados, el sendero de la naturaleza y el alcance del impacto que influye en ellos.

Esto admite definir la efectividad del control operacional como la capacidad de la gerencia para lograr el éxito de las metas del grupo a través del voluntariado por parte de los empleados y mejorar su capacidad para optimizar las acciones requeridas (Calero, 2006).

1.3.6 Gestión y Calidad

Control y calidad significa llevar a una institución humana hacia el logro de sus objetivos como institución. En general, la gestión de primera categoría es en gran parte una "filosofía institucional" basada completamente en la complacencia del usuario, mediante el diseño cuidadoso del producto o servicio. Significa poder dirigir una organización humana, tomar decisiones y tratar información para alcanzar los objetivos institucionales (perfeccionamiento continuo, calidad del proveedor, contentamiento del usuario).

La administración en materia educativa y calidad es un conjunto de procesos mediante el cual se identifican, analizan e incorporan las mejores prácticas de una técnica o actividad en particular en los procesos de la institución. Como tecnología de control clave se utiliza en la organización para mejorar la función de gestión, es ahí donde descubrimos muchos elementos clave. Braslavsky y Tiramonti, (1990).

Según Linares (2006) señala que deben cumplirse algunos requisitos generales para alcanzar la calidad en la educación general, las cuales son:

- Competitividad, que involucra a un competidor interno, una institución conocida en la misma división o una compañía conocida en otra área.
- Medición, tanto la maniobra de las operaciones como la compañía de referencia o el punto de referencia que tomaremos como una institución que posee las características satisfactorias de un tema en particular. Es mucho más que una evaluación de la competencia, ya no se verifica lo más efectivo, lo que se produce, sino de qué manera se produce que ya no analiza mejor la popularidad del empleador o producto dentro del mercado, sino el negocio en prácticas masivas de grupos que responden a los deseos del cliente.
- Los compradores orgullosos, conocen mejor sus deseos al centrarse en las grandes prácticas de la industria.
- Comienzo a ocurrencias nuevas, perspectivas y conocimientos más amplios que otros, y quizás mayores oportunidades para hacerlo. Perfeccionamiento continuo: son un proceso continuo de control y autodesarrollo.

1.3.7 Los procesos de la Administración

De acuerdo con Chiavenato (1995), estos son procedimientos de control sin los cuales cualquier intento podría ser impredecible e inútil. Estos son:

- a) Creación de planes: Aquí definimos movimientos con: diseño, pronóstico, metas, objetivos, estrategias, rango de precios, planes, paquetes, proyectos.
- b) Organización: en el cual determinamos características, posiciones, técnicas, estrategias, estructuras.
- c) Dirección: decisión de voto, competencias, concentración y descentralización.
- d) Coordinación: Se expresa por medio de la coordinación en comisiones, comités, y grupos de trabajo.
- e) Control: medidas de monitoreo, valoración, comprobación, orientación, retroalimentación.

1.3.8 Perfil del gerente educativo

Se refiere a las particularidades de un supervisor pedagógico moderno:

En la gestión institucional.

- Tener liderazgo y contacto para manipular el centro académico a su cargo.
- Comprender y emplear adecuadamente las reglas del área de capacitación y las diversas políticas que son relevantes para su rasgo de gestión.
- Tener la capacidad de solucionar dificultades y tener la oportunidad de hacer una selección óptima de decisiones.
- Demostrar las habilidades de intercambio verbal y capacidad para mantener las relaciones humanas correctas con estudiantes, padres y maestros.
- Adjudicarse el papel de autor para crear situaciones que sean propicias para el desarrollo de las capacidades de los actores individuales en el aula.
- Comprender y seguir sus técnicas intermedias y técnicas para aceptar el desafío de la mejora institucional.
- Examinar sus acciones y las de su gente, y pensar en los métodos y la idea de los resultados.

En la administración educativa

- Preparar el movimiento académico para desarrollar las competencias que combinan las actitudes, ideas, destrezas y habilidades.
- Entender los métodos de diversificación y adaptación curricular del centro educativo.
- Poseer el potencial de identificar y preparar los elementos técnicos para conocer la tecnología, la innovación, los textos y los materiales de enseñanza.
- Manejar adecuadamente las estrategias y enfoques de supervisión y evaluación educativa.
- Reconocer y adherirse a técnicas y métodos que originan a los maestros a motivar y actualizar en el control administrativo.

- Reconocer y gestionar con éxito las estructuras de los empleados, la racionalización, el rango de precios, la tesorería, la contabilidad y el control que sean adecuados para la institución educativa.
- Implementar y seguir estándares técnicos y enfoques para infraestructura y equipos de capacitación.
- Lograr generar y controlar las fuentes de financiamiento con un método de administración (Alvarado, 2006).

Flores (2001) analiza el aspecto humano de la enseñanza en sus estudios y busca identificar las características privadas y el desempeño educativo del docente. Para plantearlo, evalúa una muestra de 165 profesores de educación secundaria en Vallés, Cataluña, España, teniendo en cuenta una población de 2.000 profesores. Para las entrevistas aplicadas y el análisis cualitativo dentro del método de entrevista, se utiliza una evaluación cuantitativa. Ha llegado a la conclusión de que el entorno laboral y las condiciones del trabajo docente están estrechamente relacionados con el papel responsable del formador.

Miranda y Andrade (1998), en su investigación sobre el impacto en la gestión, analizan el rendimiento general de los estudiantes en los segundos 12 meses de educación secundaria en la Red de Santiago después de completar el grado de estudio en el desempeño general de los estudiantes de educación secundaria. Se dispuso con un patrón de doscientos educandos de formación secundaria. Este es un estudio no experimental de descripción correlacional que indica que esta gestión afecta de manera inmediata el rendimiento, ya que mejora los canales operativos de los hechos y la comunicación, y también promueve un estilo de vida institucional de identidad con la colectividad escolar.

1.3.9 Objetivos de la Gestión Educativa

Los objetivos de la gestión son contribuir:

- Expandir el grupo de aprendizaje como una sociedad de dominio para lograr una excelencia educativa notable.
- Mejorar el potencial de selección de las instituciones educativas para que sean pedagógicamente y administrativamente autónomas. Las funciones de todos los órganos de supervisión se dan por las normas de subsidiariedad, complementariedad, solidaridad y cumplimiento.
- Asegurar que las disposiciones del ejecutivo sean coherentes y subordinadas a las decisiones educativas.
- Lograr el control efectivo, eficiente y progresivo de las instituciones educativas, especialmente para la calidad de la enseñanza.
- Ampliar el liderazgo democrático.
- Ayudar dentro de la coyuntura intersectorial que garantiza que las prácticas de gestión encuentren su lugar para cubrir la evolución crítica de la sociedad.
- Iniciar la participación activa de la comunidad.
- Modular instituciones educativas para ampliar miembros de la familia de cooperación y unidad.
- Propiciar el ejercicio moral de la función administrativa.
- Ser partícipe en el funcionamiento efectivo de las estrategias para sancionar y prevenir la corrupción en el control.
- Fomentar una autoevaluación y un seguimiento permanente que garantice el logro de los sueños y objetivos creados con la ayuda de la organización educativa.

1.3.10 Instancias de la Gestión Educativa

Ejemplos de manejo descentralizado de gestión educativa son:

- Instrucción de la organización docente.
- El Departamento de Gestión Educativa del entorno local.
- La Dirección de educación regional.
- El Ministerio de Educación.

1.3.11 La Institución Educativa

La organización académica es el primer y más importante órgano de gestión como la primera unidad para la gestión del sistema de la escuela descentralizada. Se lleva a cabo dentro de la disposición del servicio, y puede ser público o privado.

El propósito del grupo de enseñanza es el cumplimiento de conocerse mutuamente y la educación decisiva de sus educandos. El proyecto científico institucional publica su control. La I.E., como entorno social y físico, se vincula con los organismos específicos en su medio y tiene sus centros disponibles para mejorar las actividades fuera de la planificación curricular y las actividades de creación de colectividades, con las metas y objetivos académicos, además de las capacidades específicas de los espacios institucionales.

1.3.11.1 Ámbito de la Institución Educativa

Como unidad de aprendizaje, la institución de enseñanza es el primer y más importante ejemplo de control para el sistema educativo descentralizado. Toma la región dentro de la disposición del proveedor. Puede ser público o privado. El motivo del grupo de enseñanza es el cumplimiento del conocimiento y la educación esencial de sus estudiantes. La institución de educación colectiva dirige su administración. El grupo académico, como entorno físico y social, crea hipervínculos a los organismos específicos de su entorno y proporciona sus centros para el desarrollo de diligencias extracurriculares y en colectividad, manteniendo los objetivos académicos y los deseos similares a las capacidades únicas de los espacios institucionales.

1.3.11.2 Tipos de Gestión de las Instituciones Educativas

Las instituciones de enseñanza e acuerdo a su gestión son:

Del sector educativo público financiados por el gobierno o varios sectores o instituciones del estado las cuales gestionan sus procesos.

Instituciones públicas que comparten su gestión a través de acuerdos con compañías sin fines de lucro que ofrecen educación flexible.

1.3.12 Características de la Gestión

De acuerdo con los nuevos requisitos académicos, se aplican las siguientes características principales del sistema de control de enseñanza:

- Está descentralizado, ya que cubre en cada nivel de gestión y articula los movimientos del MINEDU, las direcciones locales, la UGEL y las II.EE., acorde a las competencias que el reglamento les asigna, teniendo en cuenta su autonomía y sus áreas de responsabilidad.
- Es mucho más simple y de corta duración, porque favorece las tácticas y enfoques de trabajo con fluidez y permite que la planificación de capacitación se acomode a las diversas necesidades de socialización y aprendizaje de los estudiantes universitarios en todas las disciplinas.
- Es participativo e innovador, ya que interviene de manera democrática, organizada e innovadora dentro de la gestión, planificación, monitoreo y evaluación del control en cualquier momento del control descentralizado del sistema educativo a través del sistema educativo Consejo Institucional (CEI), Participativo Consejo de Educación Local (COPALE), Consejo de Educación Regional Participativo (COPARE) y varias organizaciones comunitarias educativas.
- Es un hito destinado a lograr el conocimiento y las prácticas de socialización de los estudiantes.
- Es de gran alcance, ya que contribuye al desarrollo de los contribuyentes a la red de educación y se basa en el diálogo y la transparencia.
- Es ampliamente consistente, sistémico y efectivo, ya que la gestión de cada nivel está vinculada a otras y tiende a lograr sus objetivos.
- Está completo ya que abarca los espacios pedagógicos, institucionales y administrativas de la gestión docente.

1.3.13 Autoridad de la Institución Educativa

La autoridad de la primera instancia de la educación es, según el juicio actual, el director institucional.

El director es quien está considerado como autoridad principal y el asesor legal de la I.E. Es responsable del control en los espacios educativos, institucionales y administrativa.

Características del Director, las habilidades del Director de Instituciones Educativas se resumen en los Artículos 55 y 68 de la Ley General de Educación 28044 y en el Artículo 19 de la D.S. N ° 009-2005-ED. Regulación del control de la máquina docente.

1.3.14 Estrategia de la Gestión Institucional

La destreza no es un pronóstico, sino la experiencia de la estrategia. Organiza aproximadamente las directrices apropiadas en relación con un contexto. El contexto como un conjunto de actores con afinidad, contradicciones y opciones vinculantes entre los miembros comunes de la familia institucional. El enfoque es, por lo tanto, una forma de pensar, un enfoque y una percepción de la realidad. Francamente, el enfoque es una perspectiva que forma parte de los sistemas racionalistas e inteligentes.

La habilidad como actitud acepta la idea racionalista de formación de hechos, los medios asociados, que requiere:

- La necesidad básica de homogeneización termina cuando se considera que hay varios actores contradictorios.
- La necesidad indispensable de normalizar los medios de manera permanente a medida que las circunstancias y oportunidades son tan conversivas y dinámicas; por esta razón, los medios deben ser reconfigurados.

- La necesidad fundamental es esperar, controlar, mantenerse alineado con la orientación, teniendo en cuenta el enfoque de la alternativa. La estrategia es un detalle altamente reflexivo, ya que va mucho más allá del destino de los movimientos trascendentales de una empresa. En consecuencia, las personas que juegan su estrategia requieren una motivación única, su participación en los objetivos estratégicos. Entonces el pensamiento estratégico forma las grandes ideas o visiones en torno a las cuales la comunidad educativa puede fluir y dar forma al futuro.

Por el contrario, los planes de planificación estratégica toman las ideas masivas y las hacen muy específicas diariamente para su aplicación, teniendo en cuenta 4 prioridades:

- Hablar sobre qué objetivos mejoran la comunicación para comprender e implementar cambios.
- La evaluación como una forma de tener en cuenta el estado actual de los asuntos de la organización de la agencia y su disposición y capacidad para realizar un cambio.
- Perspectiva imaginativa y con visión de futuro, considerando la forma de intercambio.
- La globalización, el rol de la administración institucional es dirigir e integrar los servidores en su entorno o en la comunidad circundante y sus organizaciones. En los prestadores de servicio, se mejora su capacidad, habilidades e información para tomar e implementar decisiones, y el padre y la madre son participantes que se involucran en la educación institucional. Para una planificación efectiva de la aplicación, esto dirige a la institución en la dirección de la visión. Por lo tanto, debido a los cambios permanentes y los requisitos de la gestión institucional estratégica y moderna, el director debe tener en cuenta los siguientes principios:
 - Búsqueda de la verdad con una nueva mente.
 - Trabajar juntos como un equipo (sinergia) para lograr un excelente desempeño.
 - Iniciar la responsabilidad institucional.

- Laborar con decencia, emoción inteligente e integridad.

1.3.15 Gestión pedagógica

El control, además de los planes de administración y creación, brinda la oportunidad estratégica de modular los medios y contenidos del movimiento entre los diferentes niveles académicos. Dichas técnicas, por su propia naturaleza, consisten en orientación y perspectivas teóricas, se posicionan como mediadores de la acción y pueden realizar habilidades tanto de carácter técnico-burocrático como de correspondencia orgánica entre las funciones de integración y auto-manejo de varios sectores educativos.

La administración académica, que se entiende como una estrategia de impacto en los sistemas educativos de alta calidad, muestra la posición de que, a través de todo el orden determinado por el establecimiento escolar y su especificidad unificada, local y regional, consiste en adoptar y entregar pasos para mejorar las prácticas académicas e innovar, diariamente. Cuando encaja en el plano pedagógico de la práctica, presupone el estilo de vida de una serie de situaciones institucionales que van más allá del entorno puramente académico y tocan los dominios de poder formales y no formales, las autoridades, los funcionarios públicos y los temas que interactúan, así como los temas interactivos tocan estrategias de interacción e intercambio de bienes y valores, ya sean académicos o pedagógicos. Para mejorar la propuesta, a continuación, se ofrecen 4 secciones, que ofrecen la gestión como un método de innovación, el tamaño organizativo de las empresas, algunos elementos conceptuales de la gestión como una construcción teórica y las posibilidades de una versión de gestión.

La idea del control pedagógico como tal es difícil de descubrir dentro de la reflexión teórica sobre los procedimientos académicos en el entorno global y posiblemente también en América Latina. Los ejemplos de lo que se puede identificar aquí como el control de lecciones y las instituciones de nivel superior en la situación de los

vecindarios internacionales del vecindario pueden asociarse con proyectos hacia la idea de iniciativas de innovación educativa.

El concepto de introducir innovaciones en el campo de la educación incluye una variedad de propósitos, en la medida en que se aplican o recomiendan en o para el diseño o la implementación de procesos de aprendizaje. En oraciones comunes, la importancia de las propuestas de innovación desde las perspectivas es muy grande en tácticas de enseñanza para quienes, centrados en evaluar el papel del capacitador en un movimiento pedagógico, se encuentran los siguientes elementos de referencia: quienes se encuentran en el nivel de Técnicas para ser acompañadas en la forma institucionalizada, quienes innovan en el currículo y, finalmente, las personas que aprenden sobre el nivel de conocimiento en el aula que se enseña en el aula. El control debe ser un esfuerzo innovador con diferentes estándares de evaluación: el presente socioeconómico. Forma financiera: composición social, estructuras y distribución del poder educativo, modelos de organización social, valores y adaptaciones culturales, negocios y cambios en la forma socio-financiera de la población. Las características únicas de la dimensión institucional que corresponden a una formación social seleccionada: origen y características del camino de la institucionalización social; las regiones de la existencia social desafían las estrategias institucionales, especialmente las estrategias educativas. La estructura institucional básica; los procedimientos de legitimidad institucional; Los mandamientos normativos formales y la variedad de estilos de movimiento institucionalmente reconocidos.

Los modelos organizativos existentes: el modelo hegemónico. Varios modelos disponibles; los sistemas de organización institucional y las políticas normativas que los sustentan; las funciones, catálogos y roles; los sistemas de cortes sociales esenciales; los valores culturales subyacentes; Los mecanismos de interacción social y los objetos de cambio. Los métodos de datación interpersonal: las áreas sociales afectadas; los sectores de la agencia institucional; la diferenciación y diversidad del sistema de difusión interpersonal dentro de cada división, así como los

valores y pasatiempos que prevalecen en dichos métodos de interacción. Participación del personaje: ejercicio grupal; trabajo individualizado; los objetos de competición; los mecanismos de oposición; Uno tiene la idea de las estrategias sociales e institucionales y la connotación cultural de interés en el contexto social e institucional.

1.3.16 Gestión Institucional

En particular, el control institucional implica que la organización de la facultad está más cerca de ciertos sueños que se basan principalmente en la planificación de lecciones, para lo cual se necesitan conocimientos, habilidades y verificaciones en relación con el ambiente en el que se debe realizar acciones, así como las prácticas y los mecanismos que son usados por personas involucradas en responsabilidades académicas. En este contexto, en cercana relación con las actividades de conducción, la idea de planificar será crucial, ya que permite mejorar las medidas de gestión y la gestión, independientemente de si son académicos o no. En la gestión del profesorado, la planificación permite la alineación de todo el sistema institucional y podría ser muy necesaria si se quieren hacer ajustes en la vida laboral cotidiana.

1.3.17 Concepto de liderazgo

La gestión se puede describir porque los métodos que llevan a los líderes y los equipos en una dirección positiva, conducen al éxito de la excelencia organizativa y a conocerse, generalmente a través de un enfoque no compulsivo. Fishman, (2011) "El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender".

Se relaciona con la capacidad de propiciar procesos de conciencia y contacto con labores en cooperación con otros para lograr los objetivos y valores normalmente anclados en la regularidad de la vida cotidiana.

Desde el rol de líder, el supervisor exige transferir comunicados y comprender los objetivos que se deben alcanzar dentro del destino inmediato, a largo y mediano plazo. El liderazgo se asocia con promover y motivar estos cambios e interactuar con las estrategias privadas y las de los grupos integrantes.

Como precursor, el supervisor comunica la imaginación colectiva y la previsión del futuro de lo que se va a completar, y articula búsquedas colaborativas de los contribuyentes de la compañía, que no suelen ocupar el mismo tiempo y espacio institucional, incluso si no lo hacen situaciones exigentes. La tradición de las raíces burocráticas nos hace asumir en general que es suficiente en el desarrollo de objetivos y aplicaciones para llevar a cabo un control sorprendente. Sin embargo, el conocimiento de los objetivos de los proyectos, con la ayuda de la innumerable cantidad de actores involucrados en una supervisión, no se convierte en un sistema obvio de cumplimiento directo.

El liderazgo como componente de conversión y el liderazgo como clave para la gestión corporativa conducen a transformaciones, de dificultades e inseguridades en las cuales dejan de ser efectivos los procedimientos establecidos.

Contiene una serie de enfoques que asumen nuevos desafíos en primer lugar y, en segundo lugar, los instalan en un contexto que puede ser muy desafiante y cambiante. Esto da como resultado una nueva configuración de recursos y la empresa en colaboración.

Los procedimientos relacionados con el liderazgo son inevitables en casos de súper cambios, en un momento en que las prácticas educativas, ya sean macro o micro, requieren otras imaginaciones que crean y despiertan una nueva mentalidad y movimiento. Para un contexto determinado, la pregunta es qué hacemos para generar nuevos conocimientos y procedimientos para hacerlos más concretos.

1.3.18 Dimensiones del liderazgo

David Fishman (2012) en “Liderazgo en práctica” da a conocer los siguientes indicadores sobre el liderazgo:

1.3.18.1 Líder ausente

Se refiere a ese líder que en realidad solo se encuentra físicamente en la empresa, es como si no estuviese allí porque no tiene contacto alguno con los colaboradores y supuestamente se encuentra haciendo cosas más importantes y asume que todas las tareas deben ser delegadas por quienes si corresponden; lo peor de todo ello que es para él su mundo personal es más importante, además que no dirige a ningún objetivo común puesto que tiene presente que los trabajos serán exitosos si todos logran sus propias metas; no comprende que su labor también es colaborar en el desarrollo personal y profesional de su personal al dar el poder a quien se le ocurra sin previa capacitación pensando que debe primar su inteligencia. Este líder no inspira, ni motiva la labor de todos. (Fischman, 2012)

1.3.18.2 Líder transaccional

Este estilo de liderazgo promueve el individualismo y el egoísmo por medio de una recompensa condicionada, durante el proceso de ejercicio de liderazgo, este líder propia que sus liderados alcancen las metas por medio de un incentivo económico, como puede ser el incremento de su remuneración a fin de que se esfuercen más e inclusive puede estimularlos por medio de dádivas; todo lo anterior hace que todos busquen alcanzar su propio interés sin importar los objetivos institucionales y comunes que permitan alcanzar trascendentes necesidades. (Fischman, 2012)

1.3.18.3 Líder transformador

Es aquel líder que comprende la filosofía de su empresa, además que es más humano y comprende el significado de su institución al hacerles sentir a sus trabajadores que son parte de la visión; es un líder que trasciende por medio de su

espíritu humano de colaboración a la sociedad y que es ejemplo para los demás. (Fischman, 2012)

1.3.18.4 Pseudolíder

Es el líder que posee un buen discurso frente a sus inmediatos superiores, pero en la práctica ejerce sus decisiones tomando en cuenta sus propios valores; sus palabras no reflejan su actuar, es por ello que tienen una actitud egocéntrica al concentrar todo en sus palabras y actos para que los demás no tengan la oportunidad de crecer o desarrollarse. (Fischman, 2012)

3.19 Fundamentación de la Teoría del Liderazgo del Director

3.19.1 Conceptualización de Liderazgo

Cualidades personales de actitud (generosidad, coraje, convicción, experiencia y peligro), comportamiento inspirador (motivación, celo, credibilidad, congruencia e integridad, esperanza y religión) y comportamientos de interconexión (disponibilidad y presencia, capacidad de concentración, comunicación, convicción y negociación).

El renombrado pedagogo y psicólogo Rensis Likert describe los cinco comportamientos que definen el comportamiento poderoso de un jefe poderoso en particular: la comercialización de relaciones beneficiosas, el mantenimiento de la empatía; un sentido de lealtad a la institución, entusiasmo por adquirir requisitos de desempeño general excesivos, posesión de conocimientos de orden técnico y habilidades de coordinación y planificación. (Murillo, 2006, p. 12),

El significado de liderazgo proviene originalmente del liderazgo en inglés, un verbo que denota la capacidad de dirigir una colección de individuos, ya sea en una batalla, en un propósito político, en un grupo, etc. Por lo tanto, Führer representa la fuerza motriz y el liderazgo impulsor.

Rojas y Gaspar (2006, p.18) señalan que la "obra de arte de Bolívar (1997) amplía la definición de hombre" al afirmar que "gerencia" es una forma única que persigue

voluntariamente sus alternativas (rasgos "Suposiciones, ideales) en su función influyen en quehaceres o tareas comunes "(p.26)

Concuerda con la propuesta por Hersey, Blanchard y Johnson, citando el liderazgo" en el ejercicio de un hombre o una mujer o institución en un esfuerzo por lograr un objetivo en una situación positiva lo define como el proceso de desarrollo del pensamiento, una vida imaginativa y progresista que vive en armonía con los valores, que la apoya, las ideas y la visión que influyen. Otros para integrarlos en su comportamiento personal y tomar decisiones en relación al talento humano y otros factores. (Slocum, 2004)

Silíceo et. Al. (2001) sintetiza los medios que el término liderazgo tiene como "influencia en el cumplimiento de una meta estimada"

Para Jones y George (2006) el liderazgo es "influnciar a las personas y vigorizar, motivar y dirigirá la práctica para apoyar los objetivos de la institución o del empleador" (p.495). También es un fenómeno social que ocurre en las agencias e instituciones sociales, es decir, que el comportamiento interpersonal tiene un efecto en los estados que se ejercen en un estado particular, guiados por el sistema de intercambio verbal humano para lograr uno o más objetivos particulares que se convierten en metas generales. Como explica Goberna (2001, p.78), "La situación en la que el líder acepta rasgos vitales: poder y autoridad" A medida que las empresas están formadas por personas que trabajan juntas, interactúan entre sí en ciertas actividades y en ciertos niveles, algunos toman posición en los diversos órganos administrativos para dirigir a otros, y por lo tanto son responsables de la actividad conjunta de la institución, que incluye la gestión".

Se expresa sobre la administración es un sistema clave en cualquier negocio y ha sido un desafío regular para cualquier negocio que lo necesite, así como para los investigadores. Quienes ejercen el liderazgo tienen un profundo impacto en sus seguidores y las autoridades. Por estos motivos, la complejidad del problema ha llevado a un número infinito de teorías e intentos de explicar el ejercicio del

liderazgo. La conclusión es que aún no existe un enfoque amplio y generalmente aceptado a este respecto. (Chiavenato, 2002)

Robbins y Coulter (2010, p.370) afirman que un líder es una persona que puede "influir en otros y tener poderes de liderazgo, el liderazgo es lo que hacen los ejecutivos, es un proceso de dirigir y aprobar un proyecto que influye en sus visiones". Un director o el gerente debe ser un generador de nuevo aportes, pero el liderazgo a través de la inspección o control no necesita ser enfatizado, y como Silíceo et al. (2001) su práctica significa que un líder define "su aventura desde una visión imaginativa y progresista, un desafío y una escala axiológica" (p.13).

Los gerentes deben encontrarse en el nivel institucional, medio y operativo de las empresas, ya que las instituciones los requieren en todos los niveles y rangos de movimiento. Se menciona que el liderazgo ya no se parece a la administración. Quien administra es responsable de los activos y funciones que consisten en crear planes, elaborar presupuestos, organizar, ejecutar, dirigir y controlar el movimiento organizativo para alcanzar los objetivos. El alto nivel de liderazgo es evidente en actividades como la consolidación de la visión, la sintonía, la inspiración y la motivación.

El líder durante sus actividades influye en la organización para coadyuvar a lograr los propósitos deseados, lo convence de que estos son los sueños correctos y los motiva a alcanzar sus deseos. Las relaciones en una empresa incluyen ejecutivos y líderes: equipos de imagen, comisiones, relaciones de liderazgo-referencia, supervisores y subordinados, etc. "Alguien aparece como precursor cuando la organización define características de liderazgo en términos de las teorías intrínsecas de los entusiastas" (Castro, 2006, p.89). Este es el caso cuando el grupo atribuye características anormales relacionadas con las ideas de los entusiastas y su personalidad; esto permite encontrar tipos especiales de líderes que coinciden con las características únicas de la institución.

Señala que "un líder trata exactamente con aquellos que pintan con él". El líder puede, alternativamente, trabajar en compañías formales y ocasionales, y el administrador puede respaldar completamente la posición o autoridad de un comportamiento participativo que involucre una decisión común con el subordinado: aquí está cualquier otro factor importante de liderazgo, es decir, el verbal el intercambio del líder que influye en el comportamiento y el rendimiento de los líderes con su legibilidad y precisión, es la razón el poder y el atractivo del líder también representan dos de las características ascendentes de la persona identificada. En consecuencia, el administrador puede obtener una forma autocrática y fiscal o democrática y participativa para realizar las tareas, pero no debemos descuidar ahora lo que Silíceo et al (2001) expresa es el corazón de la administración es la determinación no pública de guiar a otros hacia el carácter y la colectividad, ganar a través de una serie de comportamientos y actitudes construidas a través de la experimentación. (p. 51)

1.3.20 El liderazgo en las organizaciones educativas

Se considera que las instituciones de educación pública están actualmente afectadas por estrategias para abordar sus problemas educativos, de gestión y administrativos. (Torres, 2008)

Esto lleva a un padecimiento dentro de la comunidad académica y la sociedad, ya que no responden a las expectativas o pasatiempos de la población. Las necesidades de la sociedad son cada vez más importantes, pero el grado de cumplimiento de los administradores y gerentes en las instituciones ya no puede garantizar el éxito particular de sus maestros.

Porque su estilo de liderazgo anticuado y rústico no logrará el éxito organizacional. Se ha comprobado que el máximo en la materia es el liderazgo de quienes ejercen la dirección, quienes influyen en la optimización de la gestión pedagógica y administrativa.

Pensar en el pensamiento de que los rasgos que posee el educador se adaptarán al contexto del establecimiento educativo, recordando los puntos de vista visionarios de la sección social que dirige y, como resultado, mejorando el rendimiento académico, el resultado de logros y el mejor provecho de instituciones educativas. Las consecuencias logradas por las diversas instituciones académicas del país, especialmente en el área pública, han demostrado que en la mayoría de las situaciones el control de la educación tiende a desorganizarse. Obviamente, este caso es preocupante si es crucial para aumentar la eficiencia y la productividad. La capacitación se basa en un estilo de liderazgo, oportuno, real y orientado a objetivos.

Hay muchos factores terribles dentro de los aspectos organizativos. Cada uno de ellos es la ignorancia del personal jerárquico y de alto nivel en las teorías modernas de estilos de liderazgo, componentes administrativos y control. Por esta razón, las instituciones educativas ahora no logran avances de alta calidad en el desarrollo de técnicas pedagógicas utilizadas para apoyar la reingeniería intelectual y la gestión de recursos humanos.

Trabajar con el método de la escuela, fomentar los principales métodos de toma de decisiones, delegar tareas, coordinar equipos de trabajo, monitorear movimientos educativos y, desde luego, aplicar una innovadora cobertura de incentivos que busque desarrollar el desarrollo personal de sus maestros al lograr el éxito organizacional.

1.3.20.1 Liderazgo Pedagógico

Se define que la Gestión educativa es la solicitud del experto de la escuela para fomentar un acreditado de primera clase, para inspirar a los académicos y formadores, para alcanzar objetivos institucionales, competencias o estándares educativos para capacitar a todos los miembros del equipo de profesores humanos que toman el control pedagógico. Liderazgo, en pocas palabras, compromiso social. La investigación sobre la efectividad, el desarrollo de la comunidad estudiantil y el

fácil control muestra que existe una relación muy crítica entre el liderazgo educativo y los resultados de la organización. (Cochachi, 2006)

1.3.20.2 Liderazgo Educativo

Se propone tener directores con habilidades de gestión en el control de instituciones de enseñanza, UGEL, otras áreas académicas y cargos del Ministerio de Educación, pero no es suficiente para proporcionar administradores de establecimientos conceptuales efectivos dentro de ellos para controlar sus instituciones. También es importante dotarlos de actitudes y habilidades para colaborar con personas. (Salvador, 2008)

Suficiente para dar a estos administradores la era correcta, bases conceptuales para tener éxito en el control de sus operaciones. También es importante equiparlos con actitudes, talentos en el camino para laborar con personas.

1.3.20.3 Liderazgo y Gerencia Educativa

Rodríguez (2010) explica que es muy importante garantizar que cada administración desarrolle el control del equipo para lograr los objetivos de la institución.

El control de la lección es el control de las fuentes de la organización. El supervisor es la persona que organiza, planifica, dirige y controla un negocio para que pueda alcanzar las metas y los sueños sugeridos en el diseño de un programa de estudios para comprender la intención principal de una institución educativa. Su gestión es un beneficio social, para lograr la excelencia educativa y selecta.

Un gerente tiene un liderazgo que desarrolla la comunicación interpersonal más adecuada, no solo un remitente sorprendente, sino también un receptor increíble. De esta manera tiene la capacidad de reconocer a las personas. El supervisor educativo captura otros, altruismo, admiración y exquisita habilidad para determinar el carácter de los entusiastas.

Rodríguez (2010) tiene las siguientes características de gestión de control:

- Impulsor que promueve personas, motiva y enfrenta problemas.
- Solucionador de problemas.
- Organizador que asigna recursos y deberes a las personas.
- Embajador, coordina propósitos y armoniza pasatiempos.
- Incrementar las relaciones precisas con el equipo humano.
- Entrena a cada miembro de la tripulación con su trabajo y cómo mejorarlo.
- Entiende y felicita el beneficio para todos,
- Inicia la comercialización de quien lo merece.

1.3.21 Estilos de Liderazgo para Esan

Esan (2009) a través de su trabajo de investigación, contribuye al comportamiento de liderazgo que ya no necesita ser considerado en una empresa del futuro que se puede describir a continuación:

1.3.21.1 El estilo autoritario

Probablemente, a kilómetros de distancia, esta moda autoritaria sea la más antigua y, más allá de eso, la más grande, ya que es fácil de practicar, ya que le gustaría tener un rol de autoridad que se aprende o se impone y se usa para manejarlo. El líder que practica estos subordinados de la moda es más fácil de cumplir con sus órdenes porque cree que los resultados podrían asegurarse si hacen lo que él les dice.

1.3.21.2 La moda paternalista

De esta manera se puede considerar un desarrollo del estilo autoritario. Al final, son iguales, pero con una distinción crítica, el paternalista se cuida a sí mismo de una manera segura, porque sus asociados aceptan lo que espera de ellos, intenta venderles el concepto que escucha y aprecia los efectos visuales. Factores, incluso si carece de ellos tienen que hacer lo que él dice.

1.3.21.3 La moda conservadora

Ser más grande en la organización no siempre es apropiado o terrible. Está muy contento con los efectos promedio y trabaja a un ritmo regular para alcanzarlos.

1.3.21.4 La moda amigable

Este estilo está más o menos presente en todas las organizaciones. Representa el otro extremo de la autoridad, ya que mantiene a miembros sobresalientes de la familia con sus empleados en la percepción de que esto podría llevar a imágenes más difíciles. Por lo tanto, ya no tiene que presionar para obtener resultados porque "pueden ser los mejores y los responsables". Con esta forma de pensar, el resultado es que las personas trabajan relajadas, porque requiere poco.

1.3.21.5 El estilo de laissez-faire

"No me informaste", es común en todas las instituciones u organizaciones. Esta moda suele ser una secuencia de estilos: autoritaria, paternalista y no es difícil de entender. A menudo se trata de personal que era gente entusiasta hasta que se subestimaron en un tiempo indefinido en el futuro e incluso se sintieron exuberantes. Sólo laboran para satisfacer, pero socavan su potencial para lograr el éxito organizacional.

1.3.22 Terminología especializada utilizada

Gestión. Son los procedimientos que se encuentran relacionados para alcanzar objetivos individuales o colectivos, con los que se busca satisfacer una necesidad y darle solución a un problema.

Gestión educativa. Son todos los procedimientos que realizan los líderes pedagógicos que buscan promover mejores condiciones educativas a través de la consecución de recursos u otros para que puedan alcanzar una mejor eficiencia y eficacia institucional que responda a las necesidades institucionales.

Liderazgo. Son un conjunto de características que tiene una persona para poder ser reconocida por los demás integrantes de la sociedad a los cuales tiene la tendencia de orientar y guiar todos sus esfuerzos hacia el logro de objetivos.

Eficiencia. Es con marco doctrinario que engloba el uso de los recursos por las instituciones para alcanzar sus metas u objetivos. Se dice que existe eficiencia cuando se utiliza una menor cantidad de recursos para alcanzar los objetivos, o cuando es suficiente; sin embargo cuando no alcanza se dice que es ineficiente.

Eficacia. Es un término que se utiliza en las ciencias administrativas para describir si se alcanzaron los objetivos de una determinada organización.

Efectividad. Son los procedimientos que aplican los líderes u otras personas cuando alcanzar el objetivo con el instrumento adecuado o con la decisión correcta.

Educación. Es un proceso mediante el cual se busca formar a un ser humano de forma integral, potenciando todas sus destrezas, habilidades y descubriendo el talento que tiene. Se pretende con ella desarrollar todas sus potencialidades para que puedan cumplir su rol dentro de la sociedad.

Administración. Son las distintas decisiones que toman los líderes para administrar una organización mediante procesos técnicos validados por expertos y que se encuentran demostrados a través de un método. Tienen por finalidad optimizar todos los procesos que se desprender de una determinada estrategia para lograr eficiencia, eficacia y efectividad.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1 Problema general

¿Qué nivel de relación existe entre el la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo es la Gestión en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?
2. ¿Cómo es el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?
3. ¿En qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan con las dimensiones del Liderazgo en la Institución “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco?

1.5 Justificación del estudio

Se justifica teóricamente porque durante la investigación se realizó el análisis documental de las variables con la finalidad de conocer más sobre el tema recolectando información de distintas fuentes, con lo cual se genera más teoría y se consideran a más autores que realizaron estudios previos a esta investigación.

Desde el punto de vista social es un documento que podrá ser utilizado como una referencia para la elaboración de otros trabajos académicos y que por medio de sus resultados colaborará a solucionar problemas sobre gestión educativa y liderazgo, con lo que se puede proponer a través de las conclusiones posibles estrategias que puedan responder a problemas de orden académico.

Desde la visión de la metodología se tiene que los procedimientos utilizados en este trabajo académico son una forma de tratar el problema, con lo cual sirve de guía para otros trabajos académicos de tesis que requieran de una planificación de actividades y tener una hoja de ruta de investigación.

Su justificación legal está fundamentada en la Constitución Política, la Ley Universitaria, las normas de la Universidad César Vallejo que promueven la investigación como fuente de obtención de grados académicos y títulos universitarios, con lo cual también se invoca al principio de legalidad que establece una estructura normativa adecuada para que todos los trámites administrativos se organicen según plazos y requisitos.

La justificación académica está ligada a la responsabilidad que tienen los estudiantes por investigar a fin de generar teoría y plantear alternativas de solución por medio del conocimiento científico, con lo cual se puede contribuir a construir una mejor sociedad y formar parte de la solución a través de una planificación de acciones relacionadas a un problema de investigación.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva alta entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

1.6.2 Hipótesis específicas

1. La Gestión en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco es regular.
2. El Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco es regular.
3. Las Dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan significativamente con las dimensiones del Liderazgo en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Identificar el nivel de relación que existe entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Describir cómo es la Gestión en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

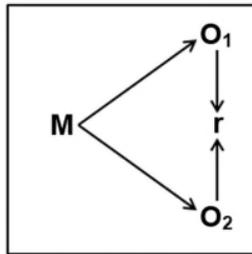
2. Describir cómo es el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

3. Determinar en qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan con las dimensiones del Liderazgo en la Institución Educativa El Amauta de Sicuani.

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Diseño de investigación

Para este trabajo de tesis se tiene el diseño de corte no experimental porque esta investigación por ser perteneciente a las ciencias sociales no realiza experimentos y tampoco manipula ninguna de las variables de estudio para poder obtener o comprar resultados.



Donde:

- M. : Muestra
- O1 : Medida de la Variable 1.
- O2 : Medida de la Variable 2.
- r : Relación entre las variables.

2.2 Variables de estudio

2.2.1. Variable de estudio 1

Gestión educativa

2.2.2. Variable de estudio 2

Liderazgo

2.2.3. Variables intervinientes

- Formación profesional
- Especialización
- Edad
- Factores cognitivos
- Sexo

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Está integrada por 30 personas que conforman la plana docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

2.3.2 Muestra

Está conformada por 22 personas que conforman la plana docente de la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco. El muestreo adoptado fue por conveniencia.

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se hizo uso de las siguientes técnicas:

Observación. Fue utilizada durante el proceso de identificación del problema de investigación, la cual está conformada por un conjunto de indicadores que caracterizan el fenómeno. Al realizar el análisis se obtuvo la información adecuada para formular este trabajo de tesis. El instrumento es la guía de observación donde se realiza el registro de observaciones.

Encuesta. Esta técnica ayudó a elaborar un instrumento estandarizado, el cuestionario que está conformado por un conjunto de ítems que fue elaborado en función de los indicadores provenientes de las dimensiones de las variables con lo cual se recolectó información relacionada al fenómeno de investigación.

2.5 Métodos para el análisis de datos

Alfa de Cronbach

Es una forma de medir el nivel de consistencia interna de un instrumento orientado hacia la recolección de información a través de fórmulas matemáticas que son importantes para medir la fiabilidad y el nivel de confianza de su elaboración.

SPSS

Se utilizó en función de la elaboración de los datos recolectados que tiene por finalidad como programa estadístico de sistematizar la información recolectada por los instrumentos de investigación que requieren ser procesados y presentados a través de gráficos, tablas, entre otras funciones.

Excel

Es un programa perteneciente a Microsoft office que a través de sus hojas de cálculo permite ordenar información a través de números o nóminas que requieren ser procesadas y sistematizadas para tener un mejor acceso a los datos que son clasificados.

Tablas de frecuencia

Es una forma de presentación de datos obtenidos de los instrumentos que ordena la data en tablas que pueden ser de doble entrada donde se detalla la presentación de una determinada escala.

Gráficos

Es un mecanismo mediante el cual se presenta un conjunto de resultados a través de recursos visuales como las superficies, pasteles, bastones u otros que muestra de forma ordenada un resultado.

Prueba de hipótesis

Es una forma de elección de hipótesis entre una alterna y nula que está sometido a un resultado estadístico que se encuentra formulado en función del nivel de confianza y el margen de error de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Para la construcción de este capítulo, se realizó la recolección de información a través de los instrumentos de investigación, dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, elaborados en base a la matriz de recojo de datos. Posteriormente se hizo una base de datos en excel para luego ser procesado en el

programa SPSS versión 23 con la finalidad de sistematizar la información en gráficos, distribución de frecuencias y los cuadros de correlación.

Tabla N° 01: Baremos de análisis para la variable gestión educativa

Dimensiones/ Variable	Nunca 1	Algunas veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
Institucional	1-5	6-10	11-15	16-20
Administrativo	1-5	6-10	11-15	16-20
Pedagógico	1-5	6-10	11-15	16-20
Comunitario	1-5	6-10	11-15	16-20
VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA	1-20	21-40	41-60	61-80

Tabla N° 02: Baremos de análisis para la variable liderazgo

Dimensiones/ Variable	Nunca 1	Casi Nunca 2	Algunas veces 3	Casi Siempre 4
Líder ausente	1-5	6-10	11-15	16-20
Líder transaccional	1-5	6-10	11-15	16-20
Líder transformar	1-5	6-10	11-15	16-20
Pseudo líder	1-5	6-10	11-15	16-20
VARIABLE LIDERAZGO	1-20	21-40	41-60	61-80

3.2 Resultados de la variable y las dimensiones

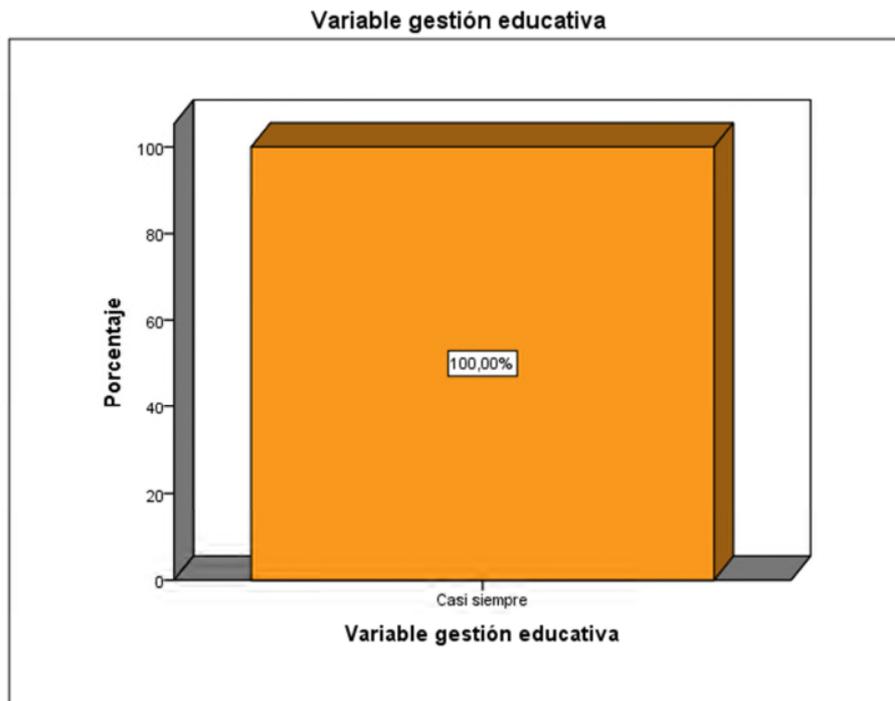
3.2.1 Resultados de la variable gestión educativa

Tabla N° 03

Variable gestión educativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	22	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 01



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°03 y gráfico N°01 se tiene por resultados que el 100% de los encuestados manifiestan que existe casi siempre existe gestión educativa en su Institución, de lo cual se infiere que durante las actividades académicas existen diversas situaciones en las que no se percibe siempre esta variable durante el ejercicio de la gestión comunitaria, pedagógica, institucional y administrativa.

3.2.1 Resultados de la dimensión gestión institucional

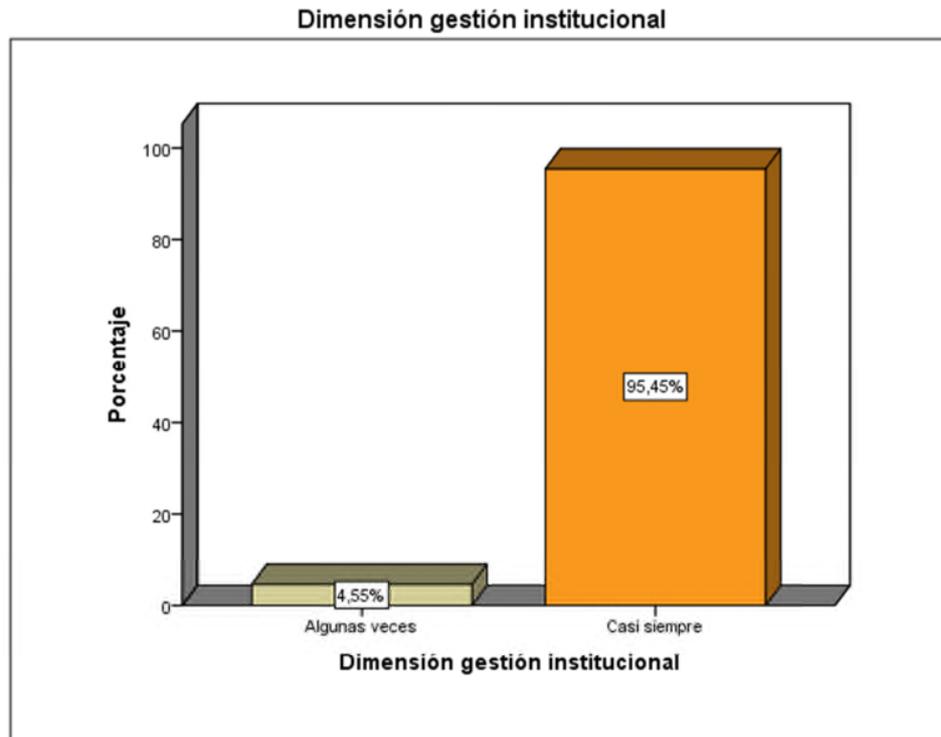
Tabla N° 04

Dimensión gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,5	4,5	4,5
	Casi siempre	21	95,5	95,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°04 y el gráfico N°02 se observa que un 95% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe gestión institucional, 4.55% algunas veces. De los resultados se infiere que un mayor porcentaje de los docentes indica que existen momentos en los cuales no se observa esta dimensión como cuando los líderes pedagógicos ejercen sus funciones, muestran sus habilidades o practican la filosofía institucional. Un menor porcentaje indica que algunas veces.

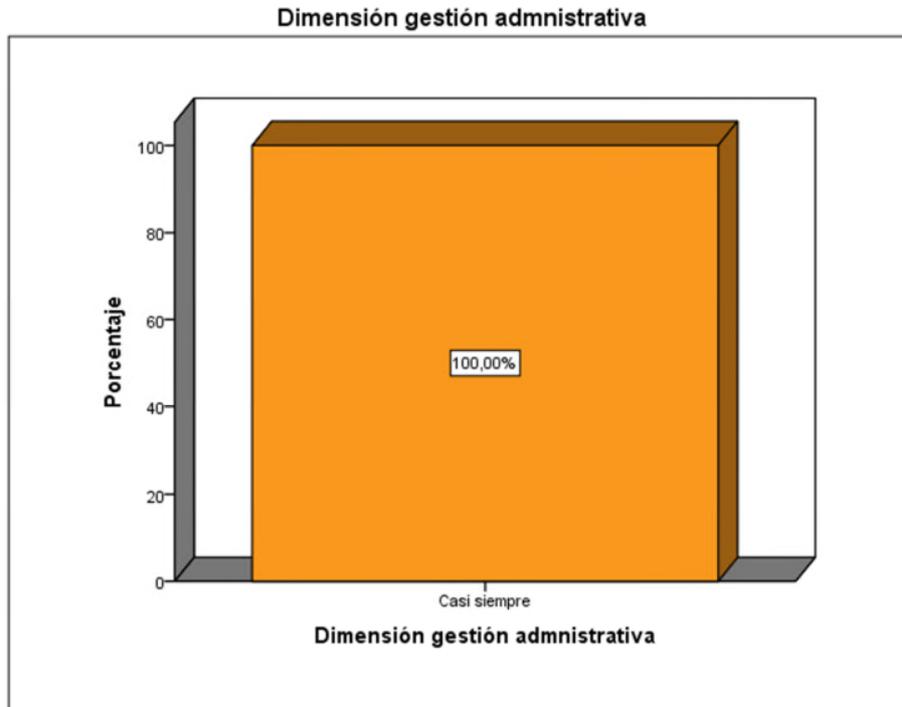
3.2.2 Resultados de la dimensión gestión administrativa

Tabla N° 05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi siempre	22	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 03



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°05 y el gráfico N° 03 se observa que el 100% de los encuestados manifiestan que casi siempre existe gestión administrativa en la Institución. Del resultado se infiere que no se percibe siempre esta dimensión en lo que respecta el uso de los recursos económicos, la optimización de los procesos técnicos o la gestión de los tiempos y que además existen vacíos o circunstancias donde no se está realizando las acciones debidas.

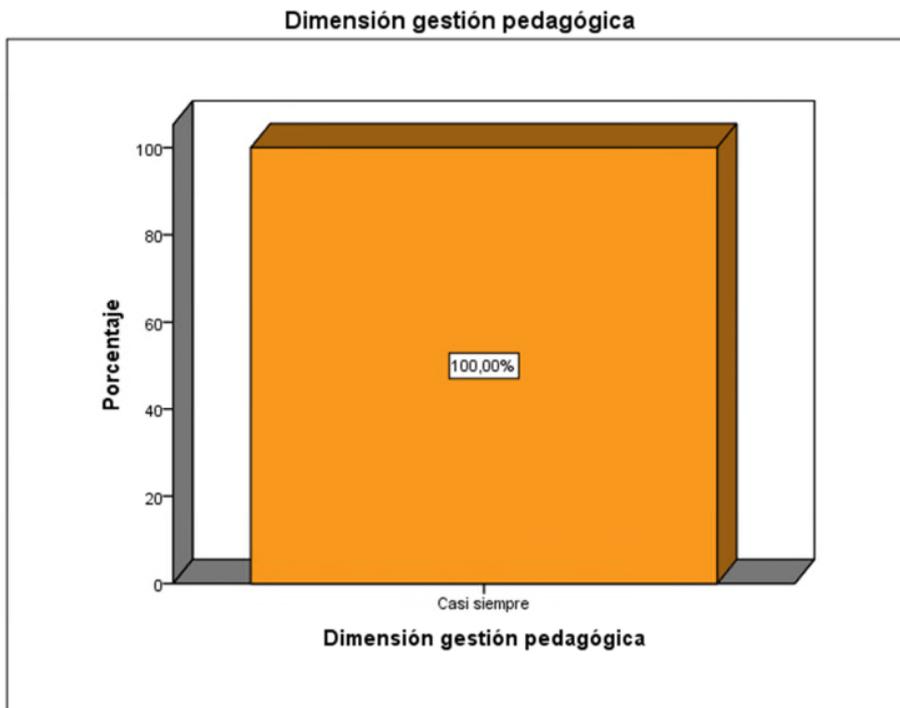
3.2.3 Resultados de la dimensión gestión pedagógica

Tabla N° 06

		Dimensión gestión pedagógica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	22	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 04



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°06 y el gráfico N° 04 se observa que el 100% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe gestión pedagógica. De lo cual se infiere que existen vacíos o circunstancias en las cuales no se están realizando las acciones debidas respecto a los materiales didácticos, estrategias, capacitación, entre otros indicadores.

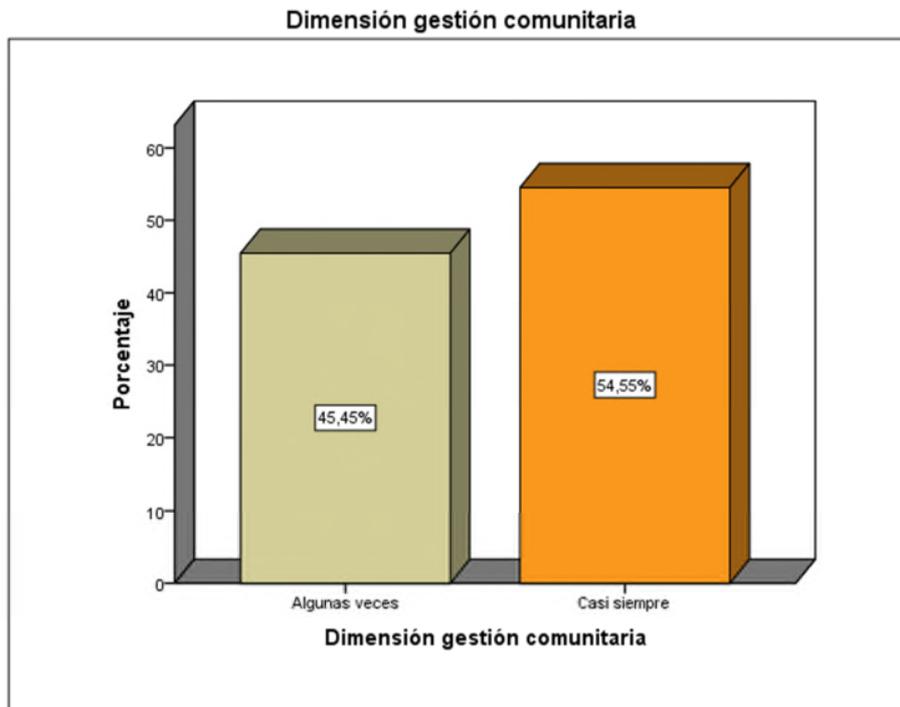
3.2.4 Resultados dimensión gestión comunitaria

Tabla N° 07

Dimensión gestión comunitaria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	45,5	45,5	45,5
	Casi siempre	12	54,5	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 05



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°07 y el gráfico N° 05 se observa que un 54.55% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe gestión comunitaria, 45.45% algunas veces. Un mayor porcentaje manifiesta que casi siempre, de lo cual se infiere que existen circunstancias en las cuales no se ejecuta este tipo de gestión. Un menor porcentaje indica que a veces, siendo un porcentaje muy considerable, se observa que un gran sector percibe con muy poca frecuencia esta dimensión.

3.3 Resultados variable liderazgo

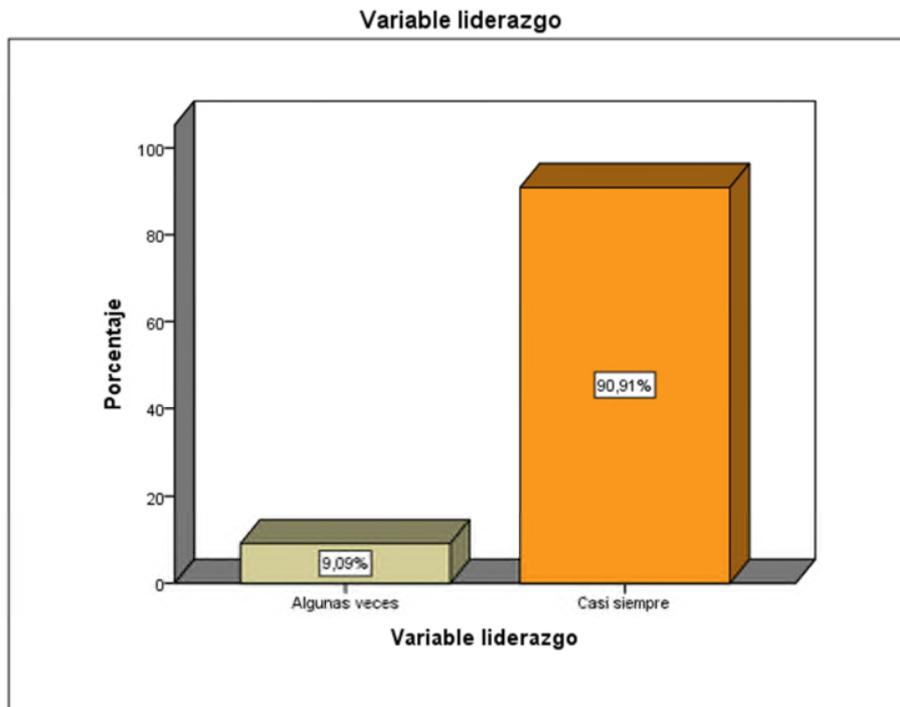
Tabla N° 08

Variable liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	2	9,1	9,1	9,1
Casi siempre	20	90,9	90,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 06



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N° 08 y el gráfico N° 06 se observa que un 90.91% de los encuestado casi siempre observa que existe la variable liderazgo y un 9.09 algunas veces. Un mayor porcentaje manifiesta que casi siempre existe liderazgo, lo que permite inferir que durante las actividades existen vacíos o falta de ejercicio de liderazgo. Un menor porcentaje indica que algunas veces, con lo cual se puede deducir que hay disconformidad respecto a cómo sus líderes pedagógicos están desempeñando sus funciones.

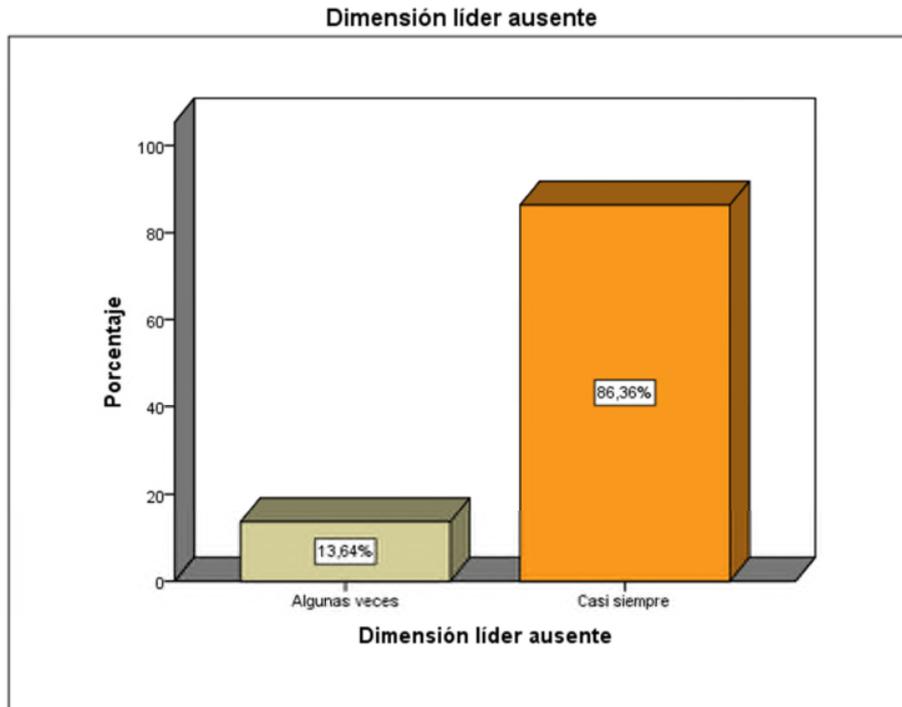
3.3.1 Resultados dimensión líder ausente

Tabla N° 09

Dimensión líder ausente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	13,6	13,6	13,6
	Casi siempre	19	86,4	86,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 07



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°09 y el gráfico N° 07 se observa que un 86.36% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe el líder ausente y un 13.64% algunas veces. Un mayor porcentaje manifiesta que casi siempre, con lo cual se infiere que se percibe con frecuencia que no hay toma de decisiones, comunicación o existencia de metas durante diversas circunstancias. Un menor porcentaje manifiesta que algunas veces, con lo que se puede afirmar que no perciben su presencia.

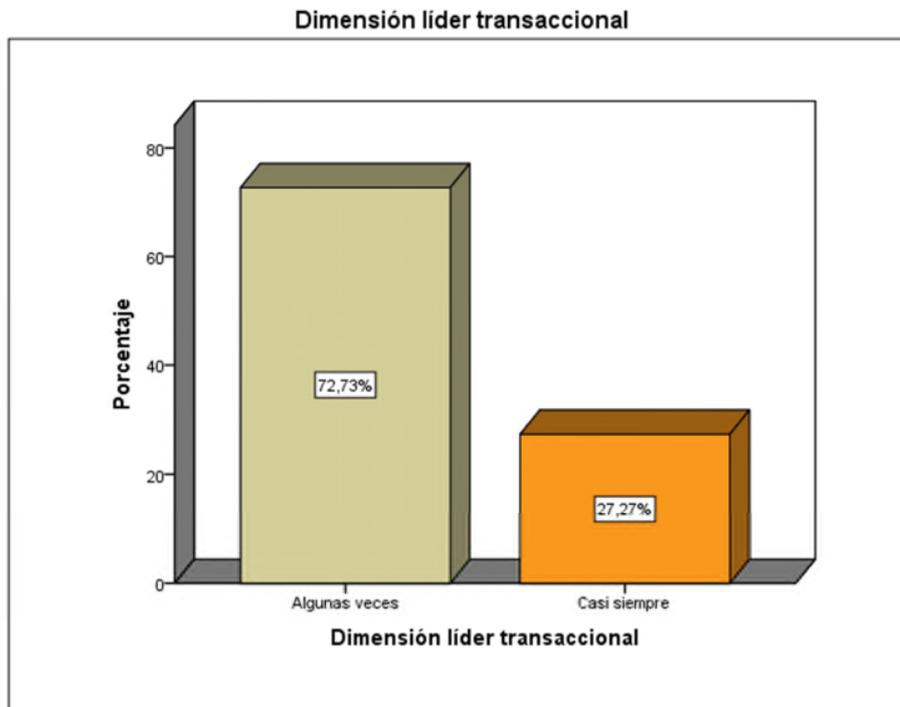
3.3.2 Resultados dimensión líder transaccional

Tabla N° 10

Dimensión líder transaccional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	16	72,7	72,7	72,7
	Casi siempre	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 08



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°10 y el gráfico N° 08 se observa que un 72.73% de los encuestados manifiesta que algunas veces existe el líder transaccional y un 27.27% casi siempre. Un mayor porcentaje manifiesta que algunas veces, con lo cual se infiere que en determinadas circunstancias existe egoísmo, individualismo, dádivas, entre otros. Un menor porcentaje manifiesta que casi siempre, con lo que se puede deducir que si hay cierta frecuencia que este sector percibe.

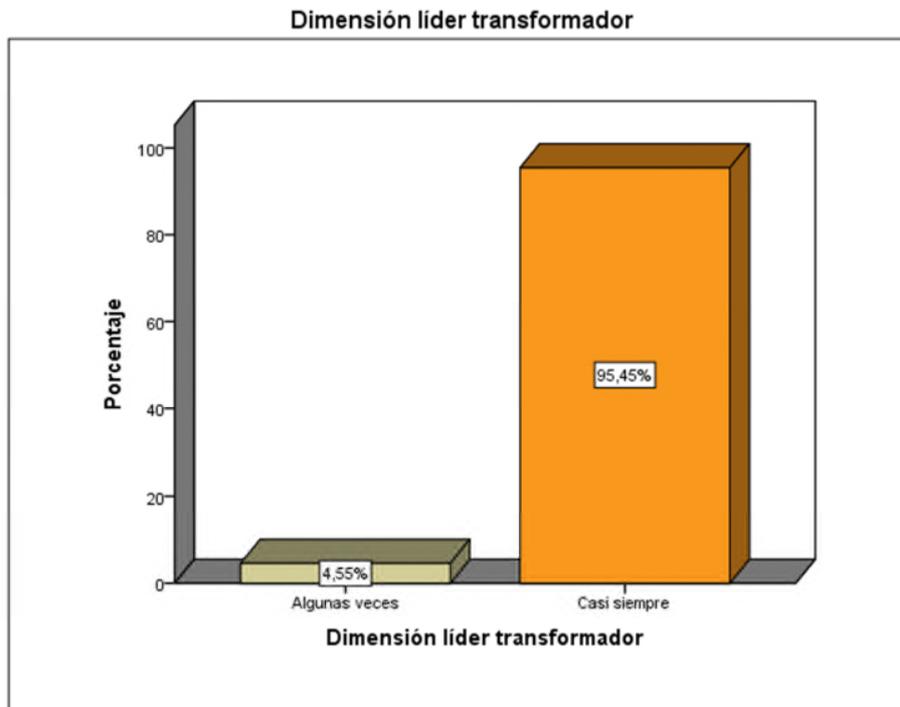
3.3.3 Resultados dimensión líder transformador

Tabla N° 11

Dimensión líder transformador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,5	4,5	4,5
	Casi siempre	21	95,5	95,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 09



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°11 y el gráfico N° 09 se observa que un 95.45% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe el líder transformador y un 4.55% algunas veces. Un mayor porcentaje manifiesta casi siempre existe, con lo cual se infiere que hay líderes que ejercen sus funciones acorde a la filosofía institucional, la colaboración y la trascendencia. Un menor porcentaje manifiesta que algunas veces, con lo que se deduce que no tiene frecuencia para este sector.

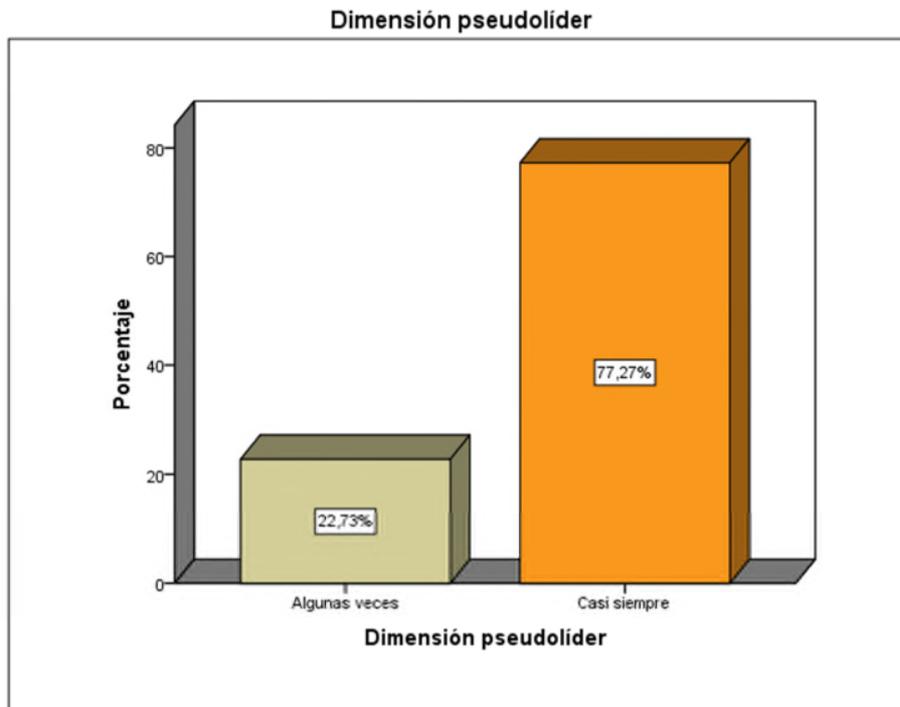
3.3.4 Resultados dimensión pseudolíder

Tabla N° 12

		Dimensión pseudolíder			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	22,7	22,7	22,7
	Casi siempre	17	77,3	77,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla N°12 y el gráfico N° 10 se observa que un 77.27% de los encuestados manifiesta que casi siempre existe el pseudolider y un 22.73% algunas veces. Un mayor porcentaje manifiesta que casi siempre, con lo que se puede inferir que existe frecuencia donde el egocentrismo se encuentra presente en las actividades, así como el egoísmo y las conductas que se contradicen a los discursos que dan. Un menor porcentaje manifiesta que algunas veces, lo cual permite inferir que no es frecuente.

3.4. Prueba de hipótesis

Para esta investigación se utilizaron los rangos de correlación de la Rho Spearman y para medir el nivel de significancia entre las variables de estudio y las dimensiones, según el marco metodológico que se establece para el desarrollo investigativo.

Tabla N°13

Rangos de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

3.4.1 Prueba de hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis alterna e hipótesis nula

Hipótesis alterna H1: Existe una relación positiva alta entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

Hipótesis nula Ho: No existe una relación positiva alta entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

2. Elección del Nivel de significancia.

El nivel de significancia es al 5% siendo $\alpha = 0.05$ es decir un nivel de confianza del 95%.

3. Elección de la prueba Estadística.

Tabla N° 14

Correlaciones			Gestión educativa	Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,168

	Sig. (bilateral)	.	,455
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,168	1,000
	Sig. (bilateral)	,455	.

a. N por lista = 22

Fuente: elaboración propia

4. Lectura del p valor.

- P-valor = 0,05 : Como valor p-valor o sig. (bilateral) = 0,455 es mayor que $\alpha = 0,05$
- R de tau b de Kendall = 0,168

5. Elección de la hipótesis

No existe una relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa Fortunato L. Herrera del distrito de Cusco, provincia de Cusco, 2017

6. Conclusión

Considerando que el estadístico Rho de Spearman obtenido fue de 0,168 el cual indica que hay una correlación positiva muy baja entre las dos variables de estudio y el valor de $p=0,455$ es mayor a 0,05, indicando la existencia de una independencia entre una y otra. Se arriba a la conclusión que entre las variables de estudio gestión educativa y liderazgo existe una correlación positiva muy baja y que además no hay una relación significativa porque existe independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

DISCUSIÓN

La conclusión principal de este trabajo académico es que entre las variables de estudio gestión educativa y liderazgo existe una correlación positiva muy baja y que además existe independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco; lo que nos da a entender que pueden ser otros los indicadores que influyen en la gestión educativa, en ese sentido es que el

liderazgo es un factor, pero no el que determina, lo que puede ser inferido por la capacitación o por la formación académica de quienes ejercen de líder pedagógicos. Es en ese sentido que entre los antecedentes de investigación que más se aproxima a esta tesis es la de la PUCP cuyo título es: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco, dónde se arribó a la siguiente conclusión: La participación total de los docentes dio como resultado hasta 10 características relacionadas al liderazgo transformacional en su líder pedagógico que son los siguientes: el 91.5% indica que algunos reconocen en el director características relacionadas a la colaboración en el trabajo, la motivación del docente, convencimiento y autoridad. 93.5% influencia en el docente, la estimulación del docente y el 96.1%, la motivación docente. (Martínez, 2013). Existe cierto nivel de similitud entre ambos porque se reconoce características de líder transformador, que es el líder ideal dentro de las organizaciones y que se relaciona a la motivación y a las características generales de la colaboración y la autoridad, en ese horizonte es que UNESCO-MINEDU (2011) “Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” (p. 08). Propicia mejores relaciones de los integrantes de un equipo; lo cual puede no ser presidida por un líder, pero sí por la suma de esfuerzos individuales que generan sinergia.

De la conclusión de esta tesis y del antecedente previo, ligado al marco doctrinario es que se analiza que la gestión educativa es un proceso donde todos quienes integran un equipo deben participar hacia la consecución de los logros institucionales, porque si solamente se considera al liderazgo, no surte el efector necesario.

CONCLUSIONES

Primera. Se arriba a la conclusión que entre las variables de estudio gestión educativa y liderazgo existe una correlación positiva muy baja y que además no hay

una relación significativa porque existe independencia entre las dos en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

Segunda. La gestión educativa es regular en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco porque los resultados de las encuestas muestran que existe en mayor porcentaje dimensión gestión institucional casi siempre, gestión administrativa casi siempre, gestión pedagógica casi siempre y gestión comunitaria casi siempre; de lo cual se infiere que todavía falta implementar estrategias para mejorar la gestión educativa.

Tercera. El liderazgo es regular en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco porque en mayor porcentaje la existencia del líder ausente es casi siempre, líder transaccional algunas veces, líder transformador casi siempre, y pseudolíder casi siempre; de estos resultados se infiere que los docentes no consideran que el liderazgo es bueno en la institución porque todavía existen personas que tienen tendencia a ser líderes ausentes y pseudolíderes.

Cuarta. Las dimensiones de la gestión educativa no se relacionan significativamente con las dimensiones del liderazgo porque de los resultados se infiere que no existe una dependencia entre las variables de estudio, por ende de sus dimensiones porque se ha arriba a la conclusión que son otros factores también que inciden en el logro de una buena gestión educativa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la I.E. “El Amauta”:

Primera. Que se deben promover desde la Dirección un conjunto de talleres que estén relacionados hacia la mejora de la gestión educativa y la promoción del liderazgo transformacional que inculque nuevos valores e institucionalice mejores relaciones entre ambas variables de estudio. Estos talleres puede ser impartidos por organizaciones aliadas como la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina del Cusco, Sede Sicuani.

Segunda. Que las dimensiones gestión comunitaria, pedagógica, institucional y administrativa sean abordadas y desarrolladas a través de planes estratégicos a inicio de año mediante la realización de un diagnóstico que propicie espacios de diálogo y aprendizaje por medio de la conformación de comités especializados.

Tercera. Que se debe fortalecer del liderazgo transformacional a través de una campaña de sensibilización y difusión de la filosofía institucional, de las peculiaridad que yacen a esta dimensión del liderazgo que es el líder ideal que requiere la institución.

Cuarta. Que se implemente en el Plan Anual de Trabajo del año 2019 la elaboración de estrategias adecuadas hacia el desarrollo de las dimensiones correspondientes a la gestión educativa de la presente investigación por medio de una sucesión de actividades que rememore su importancia y puesta en práctica y de forma similar la detección del tipo de liderazgo de cada docente, con la finalidad de pormenorizar tácticas adecuadas para su fortalecimiento y desarrollo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrillo, S. (s/f).** La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. Lima, Perú, Repositorio digital del Ministerio de Educación.
- Celis S. (2012).** *El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular.* Recuperado 07 de febrero de 2014 de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5092>
- Chacón, L (2014).** Gestión Educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. (1ra. Ed.). Naracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia
- Contreras D. y Jimenéz L. (2016).** *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención.* Recuperado en abril de 2016 de <http://text-mx.123dok.com/document/oy832n4q-liderazgo-y-clima-organizacional-en-un-colegio-de-cundinamarca-lineamientos-basicos-para-su-intervencion.html>
- Fichman. D. (2012).** *Liderazgo en práctica.* Recuperado el 17 de abril de 2016 de <https://vocaciondelider.blogspot.pe/2016/04/tipos-de-liderazgo-david-fischman.html>
- Flores, F. (2008).** Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, tesis doctoral.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014).** *Metodología de la investigación* (6ta. Ed). México. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, S. (2006).** Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (4a Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.
http://www.programacrece.cl/documentos/liderazgo_educativo.pdf

Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.* Recuperado el 19 de agosto de 2013 de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>

Miranda, C. & Andrade, J. (1998). Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, tesis.

Salem, R. (s/f). Los retos del liderazgo mundial del siglo XXI. (1ra. Ed.). Ecuador. Revista usfq

Tamariz J. (2013). *Participación de los padres de familia en la Gestión Educativa Institucional.* Recuperado el 03 de julio de 2013 de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/73412>

UNESCO-MINEDU (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.* Recuperado en marzo de 2011 de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

ANEXOS

**INSTRUMENTO PARA VARIABLE DE ESTUDIO N° 1
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA**

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de la GESTIÓN EDUCATIVA de la Institución Educativa. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Le suplicamos sea lo más sincero(a) posible en sus respuestas.

INDICACIONES:

Lea cada una de las proposiciones y marque con una "X" la alternativa que se ajuste mayormente a su realidad. Solo se puede marcar una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	¿Todos los integrantes de su colegio cumplen sus funciones?			X	
2	¿Sus colegas muestran sus habilidades en cada actividad académica y no académica?		X		
3	¿La dirección promueve capacitaciones?			X	
4	¿Se cumplen los objetivos institucionales por bimestre?			X	
5	¿Considera que todos trabajan en función de la filosofía institucional?			X	
6	¿Es suficiente el presupuesto de la Institución para cubrir las necesidades académicas?		X		
7	¿Se realiza diagnósticos para optimizar los procesos técnicos administrativos?			X	
8	¿Se promueven simplificaciones administrativas?			X	
9	¿Existe una buena administración de recursos humanos?			X	
10	¿Las decisiones son tomadas de forma concertada?			X	
11	¿Se adaptan los contenidos curriculares a la realidad geográfica y cultural de los estudiantes?		X		
12	¿Se utilizan los materiales didácticos enviados por el MINEDU?			X	
13	¿La evaluación es un indicador de incorporación de nuevas estrategias para mejorar los aprendizajes?			X	
14	¿Las estrategias y metodologías aplicadas en las sesiones de clase son adecuadas?			X	
15	¿Se propicia la capacitación permanente en temas educativos?			X	
16	¿Participa la sociedad de actividades curriculares y extracurriculares?			X	
17	¿Existen organizaciones que apoyan las actividades institucionales?		X		
18	¿Participan los padres y madres de familia del aprendizaje de los estudiantes?		X		
19	¿Reciben apoyo por parte de instituciones públicas?			X	
20	¿Se firman alianzas estrategias con organizaciones?			X	

Muchas gracias por su colaboración.

Gracias por su apoyo

INSTRUMENTO PARA VARIABLE DE ESTUDIO N° 2
AVITACUC CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimado(a) colega, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la percepción de LIDERAZGO en la Institución Educativa. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Le suplicamos sea lo más sincero(a) posible en sus respuestas.

INDICACIONES:

Lea cada una de las proposiciones y marque con una "X" la alternativa que se ajuste mayormente a su realidad. Solo se puede marcar una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	¿Sus líderes pedagógicos demoran en tomar decisiones?			X	
2	¿Existe falta de comunicación con sus líderes pedagógicos?			X	
3	¿Considera que existen actividades que no tienen metas establecidas?			X	
4	¿Se siente motivado e inspirado por sus autoridades?			X	
5	¿Percebe que su trabajo no es valorado?			X	
6	¿Se promueve el individualismo en las actividades pedagógicas?			X	
7	¿Considera que existe egoísmo entre sus colegas?		X		
8	¿Brindan recompensas condicionadas en el colegio?			X	
9	Han propuesto incrementar su remuneración al alcanzar los objetivos?			X	
10	¿Le han regalado algo a cambio de mejorar en su trabajo?			X	
11	¿Considera la filosofía institucional en sus actividades pedagógicas?			X	
12	¿Considera que es más importante la conducta que las notas del estudiante?		X		
13	¿Percebe que sus líderes pedagógicos son un modelo a seguir?		X		
14	¿Colaboran sus colegas en todas las actividades que programa el colegio?			X	
15	¿Siente que las actividades deben ser realizadas para lograr las metas trazadas en un determinado momento?			X	
16	¿Sus líderes pedagógicos practican lo que dicen?			X	
17	¿Sus líderes pedagógicos toman decisiones sin su participación?			X	
18	¿Sus colegas buscan alcanzar solo sus objetivos sin importarle el de los demás?			X	
19	¿Existe egoísmo en su Institución Educativa?		X		
20	¿Se contradicen sus colegas entre lo que dicen y hacen?			X	

Gracias por su apoyo.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA.

1.3 INVESTIGADOR:

Br. Flor de María Ccoa Mamani.

COMPLETAMENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisar redacción.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, de del 2015



[Firma]
 Dr. Wilbert Zegarra Salas
 DOCENTE

FIRMA

Mg.
 N° de DNI. *23652826*

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO.

1.3 INVESTIGADORES :

Br. Flor de María Ccoa Mamani.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, de del 2015

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Wilbert Zagarra Salas
DOCENTE

FIRMA

Mg.

Nº de DNI. 23899670

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**
 GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**
 CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA.
- 1.3 INVESTIGADOR:**
 Br. Flor de María Ccoa Mamani.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, de del 2018


 FIRMA
 Mg. Edgardo
 N° de DNI. 7979292

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO.

1.3 INVESTIGADORES :

Br. Flor de María Ccoa Mamani.

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, de del 2018

FIRMA
 Mg. *Flor de María Ccoa Mamani*
 N° de DNI. 77937292

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA.

1.3 INVESTIGADOR:

Br. Flor de Maria Ccoa Mamani.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

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

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, 04 de Noviembre del 2014



Prof. Jorge B. Flores Suni
DIRECTOR

FIRMA

Mg.
N° de DNI. 24712747

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO.

1.3 INVESTIGADORES :
Br. Flor de Maria Ccoa Mamani.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

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

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, 04 de Noviembre del 2016


 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA"
SICUANI - CUSCO

 Prof. Jorge E. Flores Sami
DIRECTOR

FIRMA

Mg.

Nº de DNI. 24712747

VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA																									
DIMENSION	Gestión institucional					SUB	Gestión administrativa					SUB	Gestión Pedagógica					SUB	Gestión comunitaria					SUB	TOTAL
ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	1	2	3	3	3	12	2	3	2	3	2	12	1	2	2	2	3	10	46
2	2	2	3	2	3	12	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	3	13	2	2	2	1	2	9	46
3	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
4	2	3	3	3	3	14	1	2	2	3	3	11	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2	10	43
5	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	57
6	2	2	2	2	2	10	1	2	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	43
7	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	53
8	2	3	3	3	2	13	1	2	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	43
9	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	53
10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	54
11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	54
12	2	2	2	3	2	11	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	46
13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	54
14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	57
15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	1	2	11	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	52
16	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	2	13	2	2	3	3	2	12	43
17	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	52
18	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	55
19	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	1	3	2	12	52
20	3	2	3	2	3	13	3	1	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	52
21	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	2	3	3	3	3	14	55
22	2	3	3	3	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	52

VARIABLE 2: LIDERAZGO																									
DIMENSION	Líder ausente					SUB TOTAL	Líder transaccional					SUB TOTAL	Líder transformador					SUB TOTAL	Pseudo líder					SUB TOTAL	TOTAL
	ITEMS	1	2	3	4		5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		
1	2	2	3	2	3	12	1	2	3	3	1	10	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	3	14	48
2	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	1	8	2	2	3	2	3	12	3	2	3	2	2	12	43
3	2	2	2	2	3	11	2	2	1	1	2	8	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	40
4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	1	1	9	2	3	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11	45
5	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	47
6	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	2	11	44
7	2	2	2	3	1	10	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	1	1	2	2	9	41
8	2	1	2	3	2	10	2	1	1	1	2	7	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10	39
9	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	1	7	2	3	3	3	3	14	3	2	1	2	2	10	42
10	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	44
11	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	44
12	2	3	2	2	2	11	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	48
13	2	1	2	3	2	10	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	2	14	3	2	1	2	2	10	41
14	2	2	3	3	2	12	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12	46
15	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	2	1	3	2	10	2	3	3	3	2	13	50
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	55
17	3	2	3	2	2	12	1	2	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	49
18	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	57
19	3	2	3	3	2	13	1	3	2	3	1	10	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	52
20	2	3	3	3	2	13	3	2	1	3	2	11	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	51
21	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	53
22	3	2	3	2	3	13	2	1	2	2	3	10	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	2	13	48

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: "GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA												
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre el la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Identificar el nivel de relación que existe entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u></p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación positiva alta entre la Gestión Educativa y el Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>.</p>	<p>• VARIABLE DE ESTUDIO 1. Gestión Educativa.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestión Institucional. Gestión Administrativa. Gestión Pedagógica. Gestión Comunitaria. <p>• VARIABLE DE ESTUDIO 2. Práctica Docente.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> Líder Ausente. Líder Transaccional. Líder Transformador. <u>Pseudolider</u>. 	<p>• TIPO DE INVESTIGACIÓN. Descriptivo <u>Correlacional</u>.</p> <p>• DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>M.</td> <td>:</td> <td>Muestra</td> </tr> <tr> <td><u>O₁</u></td> <td>:</td> <td>Medida de la Variable 1.</td> </tr> <tr> <td><u>O₂</u></td> <td>:</td> <td>Medida de la Variable 2.</td> </tr> <tr> <td>r</td> <td>:</td> <td>Relación entre las variables.</td> </tr> </table>	M.	:	Muestra	<u>O₁</u>	:	Medida de la Variable 1.	<u>O₂</u>	:	Medida de la Variable 2.	r	:	Relación entre las variables.
M.	:	Muestra														
<u>O₁</u>	:	Medida de la Variable 1.														
<u>O₂</u>	:	Medida de la Variable 2.														
r	:	Relación entre las variables.														
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿Cómo es la Gestión en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>?</p> <p>- ¿Cómo es el Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>?</p> <p>- ¿En qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan con las dimensiones del Liderazgo en la Institución "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>- Describir cómo es la Gestión en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>.</p> <p>- Describir cómo es el Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u>.</p> <p>- Determinar en qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan con las dimensiones del Liderazgo en la Institución Educativa El Amauta de <u>Sicuani</u>.</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>- La Gestión en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u> es regular,</p> <p>- El Liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de <u>Sicuani-Canchis-Cusco</u> es regular,</p> <p>- Las Dimensiones de la Gestión Educativa se relacionan significativamente con las dimensiones del Liderazgo en la Institución Educativa El Amauta de <u>Sicuani</u>.</p>														

VARIABLE 1: Gestión educativa

TÍTULO: Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1. Gestión educativa UNESCO-MINEDU (2011) "Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno".	DIMENSIÓN 1: Dimensión institucional Se entiende por esta dimensión que todas las organizaciones tienen miembros los cuales deben contribuir a la buena marcha institucional, para lo cual se tiene un sistema preestablecido según su forma de funcionamiento como su estructura orgánica, su delegación de tareas y también la forma de división del trabajo según los tiempos y espacios; en esta dimensión es imprescindible desarrollar las habilidades de los miembros, así como también la promoción de capacidades individuales y de equipo para alcanzar el desenvolvimiento autónomo, flexible y competente que permita lograr transformaciones conforme el avance del contexto global; para ello debe tenerse claro los objetivos institucionales, la filosofía institucional, los principios, la visión. . (UNESCO-MINEDU, 2011)	- Funcionamiento como estructura orgánica - Habilidades de los miembros - Promoción de capacidades individuales y en equipo - Objetivos institucionales - Filosofía institucional - Principios - La visión
	DIMENSIÓN 2: Dimensión administrativa Se refiere a todas las estrategias y las acciones que se desprenden de la toma de decisiones de equipos para utilizar de los recursos económicos, materiales, optimización de procesos técnicos, gestión del tiempo, seguridad y la administración de recursos humanos conforme lo manda el marco legal, las auditorías, con la finalidad de optimizar los procesos de enseñanza e incrementar los aprendizajes; se busca en esta dimensión concertar la toma de decisiones con todos los actores involucrados. (UNESCO-MINEDU, 2011)	- Recursos económicos - Recursos materiales - Optimización de procesos técnicos - Gestión del tiempo - Seguridad - Administración de recursos humanos - Toma de decisiones
	DIMENSIÓN 3: Dimensión pedagógica La enseñanza y también el aprendizaje son los ejes de la dimensión pedagógica que deben ser controlados según los instrumentos de gestión pertinentes tomando en cuenta la diversificación curricular, el uso de materiales didácticos, la evaluación educativa, la elaboración de estrategias y metodologías por parte de los docentes y los estudiantes que tienen como consideración especial la especialización, la capacitación permanente para el fortalecimiento de sus habilidades en temas relacionados a la didáctica y la en caso de los docentes y la consolidación del hábito de estudio según los estilos y también los ritmos de aprendizaje en caso de los estudiantes. (UNESCO-MINEDU, 2011)	- Diversificación curricular - Uso de materiales didácticos - Evaluación educativa - Estrategias y metodologías - Capacitación permanente

	<p>DIMENSIÓN: Dimensión comunitaria</p> <p>En el triángulo de la educación, la comunidad es un pilar fundamental que promueve la educación, la cual debe ser conocida a plenitud para que las instituciones educativas puedan articular diferentes estrategias tomando en cuenta a las organizaciones, los padres y madres de familia, la iglesia, las instituciones públicas y otros para la consolidación de alianzas estratégicas que puedan coadyuvar al mejoramiento de la calidad educativa. . (UNESCO-MINEDU, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La comunidad - Las organizaciones - Los padres y madres de familia - La iglesia Las instituciones públicas - Alianzas estratégicas - Calidad educativa
--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE 2: Liderazgo

TÍTULO: Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1. Liderazgo</p> <p>Fishman, (2011) "El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender".</p>	<p>DIMENSIÓN 1: El líder ausente</p> <p>Se refiere a ese líder que en realidad solo se encuentra físicamente en la empresa, es como si no estuviese allí porque no tiene contacto alguno con los colaboradores y supuestamente se encuentra haciendo cosas más importantes y asume que todas las tareas deben ser delegadas por quienes si corresponden; lo peor de todo ello que es para él su mundo personal es más importante, además que no dirige a ningún objetivo común puesto que tiene presente que los trabajos serán exitosos si todos logran sus propias metas; no comprende que su labor también es colaborar en el desarrollo profesional y personal de su personal al dar el poder a quien se le ocurra sin previa capacitación pensando que debe primar su inteligencia. Este líder no inspira, ni motiva la labor de todos. (Fischman, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia o demora en la toma de decisiones. • Falta total de comunicación con su equipo. • Inexistencia de metas • No motiva ni inspira • Incapacidad para valorar el trabajo de los demás.
	<p>DIMENSIÓN 2: El líder transaccional</p> <p>Este líder promueve el individualismo y el egoísmo por medio de una recompensa condicionada, durante el proceso de ejercicio de liderazgo, este líder propia que sus liderados alcancen las metas por medio de un incentivo económico, como puede ser el incremento de su remuneración a fin de que se esfuercen más e inclusive puede estimularlos por medio de dádivas; todo lo anterior hace que todos busquen alcanzar su propio interés sin importar los objetivos institucionales y comunes que permitan alcanzar trascendentes necesidades. (Fischman, 2012)</p>	<p>2.1 Individualismo 2.2 Egoísmo 2.3 Recompensa condicionada 2.4 Metas 2.5 Incremento de remuneraciones 2.6 Dádivas 2.7</p>
	<p>DIMENSIÓN 3: Líder transformador</p> <p>Es aquel líder que comprende la filosofía de su empresa, además que es más humano y comprende el significado de su institución al hacerles sentir a sus trabajadores que son parte de la visión; es un líder que trasciende por medio de su espíritu humano de colaboración a la sociedad y que es ejemplo para los demás. (Fischman, 2012)</p>	<p>3.1 Filosofía institucional 3.2 Humanidad 3.3 Modelo 3.4 Colaboración 3.5 Trascendencia</p>

	<p>Dimensión 4: Pseudo líder</p> <p>Es el líder que posee un buen discurso frente a sus inmediatos superiores, pero en la práctica ejerce sus decisiones tomando en cuenta sus propios valores; sus palabras no reflejan su actuar, es por ello que tienen una actitud egocéntrica al concentrar todo en sus palabras y actos para que los demás no tengan la oportunidad de crecer o desarrollarse. (Fischman, 2012)</p>	<p>4.1 Discurso 4.2 Toma de decisiones 4.3 Egocentrismo 4.4 Egoísmo 4.5 conductas contradictorias</p>
--	--	---

Anexo N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE N° 01: GESTIÓN EDUCATIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° D ITEM S	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
Dimensión institucional	Funcionamiento como estructura orgánica	25%	05	1. ¿Todos los integrantes de su colegio cumplen sus funciones?	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)
	Habilidades de los miembros			2. ¿Sus colegas muestran sus habilidades en cada actividad académica y no académica?	
	Promoción de capacidades individuales y en equipo			3. ¿La dirección promueve capacitaciones?	
	Objetivos institucionales			4. ¿Se cumplen los objetivos institucionales por bimestre?	
	Filosofía institucional			5. ¿Considera que todos trabajan en función de la filosofía institucional?	
Dimensión administrativa	Recursos económicos	25%	05	6. ¿Es suficiente el presupuesto de la Institución para cubrir las necesidades académicas?	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)
	Optimización de procesos técnicos			7. ¿Se realiza diagnósticos para optimizar los procesos técnicos <u>administrativos</u> ?	
	Gestión del tiempo			8. ¿Se promueven simplificaciones administrativas?	
	Administración de recursos humanos			9. ¿Existe una buena administración de recursos humanos?	
	Toma de decisiones			10. ¿Las decisiones son tomadas de forma concertada?	
Dimensión Pedagógica	Diversificación curricular	25%	05	11. ¿Se adaptan los contenidos curriculares a la realidad geográfica y cultural de los estudiantes?	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)
	Uso de materiales didácticos			12. ¿Se utilizan los materiales didácticos enviados por el MINEDU?	
	Evaluación educativa			13. ¿La evaluación es un indicador de incorporación de nuevas estrategias para mejorar los aprendizajes?	

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° D ITEM S	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
	Estrategias y metodologías			14. ¿Las estrategias y metodologías aplicadas en las sesiones de clase son adecuadas?	
	Capacitación permanente			15. ¿Se propicia la capacitación permanente en temas educativos?	
Dimensión comunitaria	La comunidad	25%	05	16. ¿Participa la sociedad de actividades curriculares y extracurriculares?	
	Las organizaciones			17. ¿Existen organizaciones que apoyan las actividades institucionales?	
	Los padres y madres de familia			18. ¿ <u>Participan</u> los padres y madres de familia del aprendizaje de los estudiantes?	
	Las instituciones públicas			19. ¿Reciben apoyo por parte de instituciones públicas?	
	Alianzas estratégicas			20. ¿Se firman alianzas estrategias con organizaciones?	
TOTALES		100%	20		

Anexo N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE N° 02: LIDERAZGO

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° D ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
Líder ausente	Ausencia o demora en la toma de decisiones	25%	05	1. ¿Sus líderes pedagógicos demoran en tomar decisiones?	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)
	Falta total de comunicación con su equipo			2. ¿Existe falta de comunicación con sus líderes pedagógicos?	
	Inexistencia de metas			3. ¿Considera que existen actividades que no tienen metas establecidas?	
	No motiva ni inspira			4. ¿Se siente motivado e inspirado por sus autoridades?	
	Incapacidad para valorar el trabajo de los demás.			5. ¿Percibe que su trabajo no es valorado?	
Líder transaccional	Individualismo	25%	05	6. ¿Se promueve el individualismo en las actividades pedagógicas?	
	Egoísmo			7. ¿Considera que existe egoísmo entre sus colegas?	
	Recompensa condicionada			8. ¿Brindan recompensas condicionadas en el colegio?	
	Incremento de remuneraciones			9. ¿Han propuesto incrementar su remuneración si alcanza los objetivos?	
	Dádivas			10. ¿Le han regalado algo a cambio de mejorar en su trabajo?	
Líder transformador	Filosofía institucional	25%	05	11. ¿Considera la filosofía institucional en sus actividades pedagógicas?	
	Humanidad			12. ¿Considera que es más importante la conducta que las notas del estudiante?	
	Modelo			13. ¿Percibe que sus líderes pedagógicos son un modelo a seguir?	
	Colaboración			14. ¿Colaboran sus colegas en todas las actividades que programa el colegio?	

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° D ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
	Trascendencia			15. ¿Siente que las actividades deben ser realizadas para lograr las metas trazadas en un determinado momento?	
<u>Pseudolider</u>	Discurso	25%	05	16. ¿Sus líderes pedagógicos practican lo que dicen?	
	Toma de decisiones de forma unilateral			17. ¿Sus líderes pedagógicos toman decisiones sin su participación?	
	Egocentrismo			18. ¿Sus colegas buscan alcanzar solo sus objetivos sin importarle el de los demás?	
	Egoísmo			19. ¿Existo egoísmo en su Institución Educativa?	
	Conductas contradictorias			20. ¿Se contradicen sus colegas entre lo que dicen y hacen?	
TOTALES		100%	20		

**INSTITUCIÓN
EDUCATIVA**



CREADO

"EL AMAUTA"

**Secundaria
R.D.Z. 0486 01-07-77
R.R.V. 1627 09-08-77**



Av. R.P. Hungría s/n – Teléfono: 084631125 Trapiche – Sicuani – Canchis – Perú

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 124-2018 IE EL AMAUTA

Sicuani, 05 de noviembre del 2018

VISTO.

La petición presentada por la Br. Flor de Maria Ccoa Mamani, a la Dirección de la Institución Educativa "El Amauta" solicitando Autorización, mediante Resolución Directoral, para la ejecución y aplicación de Instrumentos de recojo de información del trabajo de investigación denominado "GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO" para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.

CONSIDERANDO.

Que la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED; Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial Educación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; establecen la necesidad de contar con docentes preparados y con formación continua y en concordancia del Reglamento Interno de la Institución Educativa El Amauta de Sicuani.

SE RESUELVE:

3º. AUTORIZAR, a la Br. Flor de Maria Ccoa Mamani, para que pueda llevar a cabo la ejecución y aplicación Instrumentos de recojo de información del trabajo de investigación denominado "GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA" DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS-CUSCO", en la Institución educativa El Amauta del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, departamento de Cusco.

4º. DISPONER, que el personal directivo, personal jerárquico, personal docente, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de la Institución Educativa El Amauta brinden las facilidades correspondientes para la ejecución del mencionado Trabajo de Investigación.

Regístrese y comuníquese.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL AMAUTA"
SICUANI - CUSCO

Prof. Jorge E. Flores Sani
DIRECTOR

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1055555938&lang=es&u=1079922926

feedback studio | Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchi



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa
"El Amauta" del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:
CCOA MAMANI, Flor de Maria

ASESOR:
Dr. Wilbert Zegarra Salas

Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	revistas.usfq.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
5	repository.unilibre.edu.... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 77 | Número de palabras: 16242 | Text-only Report | High Resolution Activado

Escritorio | 11:05 a. m. | 14/12/2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

UCV

Yo, **FLOR DE MARIA CCOA MAMANI**, identificado con DNI N° 41161456 egresado del Programa Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa "El Amauta" del distrito de Sícuaní-Canchis-Cusco**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 41161456



Trujillo, 01 de diciembre de 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS, docente del área de Investigación de la escuela de posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión educativa y liderazgo en la Institución Educativa “El Amauta” del distrito de Sicuani-Canchis-Cusco**, del estudiante **CCOA MAMANI, Flor de Maria** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 13 de diciembre de 2018



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente - investigación
DNI: 23899890