



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LOS COMPROMISOS
DE DESEMPEÑO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 307
CHUCUITO – JULI 2022**

PRESENTADA POR:

WILDERTH ERICK VELASQUEZ MEDINA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR

WILDERTH ERICK VELASQUEZ MEDINA

RECUENTO DE PALABRAS

15608 Words

RECUENTO DE CARACTERES

83761 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

74 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

997.2KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 27, 2024 11:51 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 27, 2024 11:52 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Dr. Rogando E. Rodríguez Huamán
CLAD Nº 600167



Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

TESIS

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LOS COMPROMISOS
DE DESEMPEÑO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 307**

CHUCUITO – JULI 2022

PRESENTADA POR:

WILDERTH ERICK VELASQUEZ MEDINA

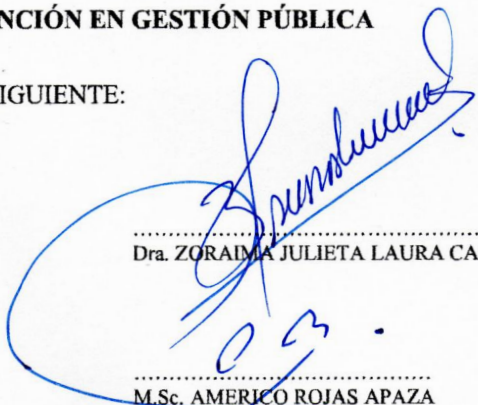
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

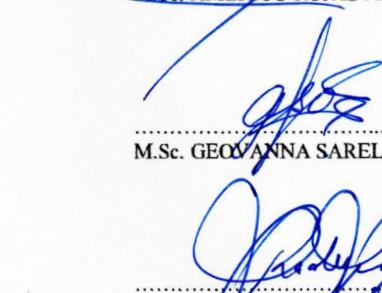
PRESIDENTE


.....
Dra. ZORAIMA JULIETA LAURA CASTILLO

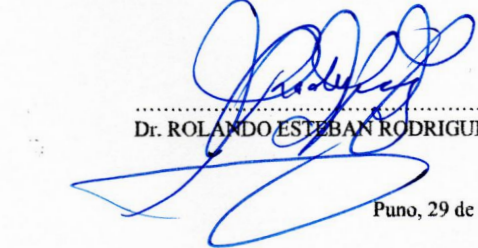
PRIMER MIEMBRO


.....
M.Sc. AMERICO ROJAS APAZA

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. GEOVANNA SARELA ORTEGA CRUZ

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. ROLANDO ESTEBAN RODRIGUEZ HUAMANI

Puno, 29 de diciembre de 2023

ÁREA: Gestión Pública

TEMA: El Liderazgo Directivo y su Relación con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022

LÍNEA: Gestión y Responsabilidad Social



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la Divina Providencia y la Virgen María, cuya guía espiritual iluminó cada paso de mi jornada académica. A mis queridos padres, cuyo amor, educación y apoyo incondicional han sido el faro en mi viaje hacia el conocimiento.

Un agradecimiento especial a aquellos líderes educativos y colegas que, con su ejemplo y compromiso, han inspirado los temas centrales de esta tesis. Vuestra pasión por la educación y el liderazgo ha sido un modelo por seguir.

Finalmente, a todos los que directa o indirectamente han contribuido a la realización de este trabajo, mi más sincero reconocimiento. Vuestra ayuda y apoyo han sido pilares en la construcción de este logro.

Wilderth Erick Velásquez Medina



AGRADECIMIENTOS

- Agradezco profundamente a la Universidad Nacional del Altiplano Puno, un bastión de conocimiento y excelencia, por brindarme la oportunidad de crecer académica y personalmente en su Escuela de Post Grado. La experiencia y el aprendizaje obtenidos aquí han sido pilares fundamentales en mi desarrollo profesional.
- Mi gratitud infinita al Programa de Maestría, por su riguroso currículo y entorno estimulante, que me ha permitido explorar y profundizar en el campo del liderazgo educativo. Esta experiencia ha sido trascendental en mi formación y ha marcado un hito en mi carrera.
- Finalmente, a todos los que han formado parte de mi trayectoria en esta prestigiosa institución, mi más sincero agradecimiento. Cada uno de ustedes ha jugado un papel importante en la culminación de esta etapa de mi vida.

Wilderth Erick Velásquez Medina



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
ACRÓNIMOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	4
	1.1.1 Liderazgo	4
	1.1.2 Desempeño organizacional	7
1.2	Antecedentes	11
	1.2.1 Internacionales	11
	1.2.2 Nacionales	15

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	20
2.2	Enunciados del problema	21
	2.2.1 Problema general	21
	2.2.2 Problemas específicos	21
2.3	Justificación	21
2.4	Objetivos	22
	2.4.1 Objetivo general	22
	2.4.2 Objetivos específicos	22
2.5	Hipótesis	22
	2.5.1 Hipótesis general	22
	2.5.2 Hipótesis específicas	22



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	24
3.2	Población	24
3.3	Muestra	25
3.4	Método de investigación	25
	3.4.1 Diseño de la investigación:	25
	3.4.2 Método	26
	3.4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	27
	3.4.4 Procesamiento de datos de la investigación	27
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	28
	3.5.1 Uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros	28
	3.5.2 Rho de Spearman	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	31
4.2	Discusión	48
	CONCLUSIONES	50
	RECOMENDACIONES	51
	BIBLIOGRAFÍA	52
	ANEXOS	56



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Operacionalización de variables	23
2. Población UGEL N°307 Chucuito - Juli	24
3. La influencia idealizada (comportamiento)	31
4. La influencia idealizada (atributo)	32
5. Inspirada Motivación	33
6. Estimulación Intelectual	34
7. Consideración Individual	35
8. Recompensa Contingente	36
9. Dirección por Excepción (activo)	37
10. Dirección por Excepción (pasivo)	38
11. Laissez Faire	39
12. Esfuerzo extra	40
13. Efectividad	41
14. Satisfacción	42
15. Gestión Docente	43
16. Gestión Pedagógica	44
17. Gestión Administrativa	44
18. Prueba de correlación liderazgo directivo y compromiso desempeño	48



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. La influencia idealizada (comportamiento)	56
2. La influencia idealizada (atribuido)	56
3. Inspirada Motivación	57
4. Estimulación Intelectual	57
5. Consideración Individual	58
6. Recompensa Contingente	58
7. Dirección por Excepción (activo)	59
8. Dirección por Excepción (Pasivo)	59
9. Laissez Faire	60
10. Esfuerzo extra	60
11. Efectividad	61
12. Satisfacción	61
13. Gestión Docente	62
14. Gestión Pedagógica	62
15. Gestión Administrativa	63
16. Cuestionario de Liderazgo Directivo	64



ACRÓNIMOS

CAS	:	Contrato Administrativo de Servicios
DRE/GRE	:	Dirección Regional de Educación/Gerencias Regionales de Educación
IIEE	:	Instituciones Educativas
MINEDU	:	El Ministerio de Educación
PRONOEI	:	Programa No Escolarizado de Educación Inicial
TIC	:	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UGEL	:	Unidad de Gestión Educativa Local

RESUMEN

El Perú a nivel de educación se ubica en la posición 131 siendo uno de los últimos en la región Asia-Pacífico. De acuerdo a esta estadística el MINEDU desde el 2014 se compromete a promover de forma eficaz, orientada a los resultados y la prestación oportuna de servicios educativos de alta calidad. En ese contexto se fortalece la gestión en las instituciones educativas en las que se incluye necesariamente acciones que contribuyan a la optimización de los servicios denominadas compromisos de desempeño; especialmente a partir de las zonas urbanas y capitales de provincia, donde se concentran más la matrícula y los recursos docentes. Atendiendo a esta situación problemática la investigación tuvo como objetivo: establecer la relación del liderazgo directivo y los compromisos de desempeño. La metodología enmarca una investigación cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental transeccional; con una muestra probabilística conformada por 190 directores de instituciones; a los que se aplicó un cuestionario que comprende 45 ítems medidos a una escala de Likert de cinco puntos. Los resultados muestran un Rho de Spearman igual a 0,741 siendo una relación fuerte y significativa entre las variables liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022. Lo que ha permitido concluir que los directivos de la unidad en estudio han demostrado una efectividad considerable en la gestión pedagógica y docente, que refleja la influencia significativa de su liderazgo en los resultados de los compromisos de desempeño.

Palabras clave: Compromisos de desempeño, gestión, liderazgo, líder directivo, unidades ejecutoras.



ABSTRACT

Peru is ranked 131st in terms of education, being one of the last in the Asia-Pacific region. According to this statistic, since 2014, MINEDU has been committed to promoting the effective, results-oriented and timely provision of high-quality educational services. In this context, management is strengthened in educational institutions, which necessarily include actions that contribute to the optimization of services called performance commitments; especially from urban areas and provincial capitals, where enrollment and teaching resources are more concentrated. Taking into account this problematic situation, the research aimed to: establish the relationship between managerial leadership and performance commitments. The methodology frames a quantitative research, with a correlational descriptive scope and non-experimental transectional design; with a probabilistic sample made up of 190 directors of institutions; to which a questionnaire comprising 45 items measured on a five-point Likert scale was applied. The results show a Spearman's Rho equal to 0.741, being a strong and significant relationship between the managerial leadership variables and performance commitments in the Local Educational Management Unit No. 307 Chucuito – Juli 2022. Which has allowed us to conclude that the managers of The unit under study have demonstrated considerable effectiveness in pedagogical and teaching management, which reflects the significant influence of their leadership on the results of performance commitments.

Keywords: Executing units, leadership, management, management leader, performance commitments.

INTRODUCCIÓN

El propósito central de esta investigación es explorar y establecer la naturaleza de la relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en las instituciones educativas. Enmarcada dentro de un enfoque cuantitativo, la metodología adoptada es de carácter descriptivo correlacional y de diseño no experimental, lo que permite una comprensión profunda y objetiva de las variables en estudio.

Este enfoque metodológico proporciona una base sólida para obtener resultados generalizables y confiables. El interés principal de la investigación reside en identificar el estilo de liderazgo directivo predominante y la dimensión de los compromisos de desempeño que refleja un mayor cumplimiento en el contexto estudiado. Además, se busca demostrar la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño, contribuyendo así a un mejor entendimiento de cómo estos elementos interactúan y se influyen mutuamente en el ámbito educativo.

Este estudio no solo es relevante por su contribución al conocimiento académico en el campo de la gestión educativa, sino que también posee implicaciones prácticas significativas para los líderes educativos y los responsables de la formulación de políticas en el sector educativo. A través de esta investigación, se espera aportar información valiosa que pueda ser utilizada para mejorar las prácticas de liderazgo y, en consecuencia, elevar los niveles de desempeño en las instituciones educativas de la región.

Para este trabajo de investigación, se ha dividido en cuatro capítulos; en el capítulo I, se redacta el marco teórico y antecedentes. En el capítulo II, se analiza los enunciados del problema, justificación, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis general e hipótesis específicas. En el capítulo III, vemos el lugar de estudio, población, muestra, método de investigación y descripción detallada de métodos por objetivos específicos y finalmente, en el capítulo IV, donde se realizó los resultados y discusión de los instrumentos aplicados los que se detallan por cada objetivo específico. Así mismo se alcanza las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Liderazgo

El liderazgo se puede definir como la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otros (Chiavenato, 2002). Estas actividades involucrarán a otras personas, como empleados de una empresa, para lograr un objetivo común (Rozo et al., 2019). Se manifiesta como un potencial que se puede desarrollar de muchas maneras y en situaciones muy diferentes entre sí. Está íntimamente relacionado con el cambio y la transformación personal y colectiva (Fuentes et al., 2021). El liderazgo es una oportunidad que muchas personas pueden aprovechar en diferentes ámbitos: educativo, familiar, deportivo, profesional, científico, social, militar, político (Riveros, 2012).

A. Líder

El líder es la persona que tiene la capacidad de trabajar con diferentes personas y expresar sus opiniones e ideas (Amador, 2018). Tienden a ser personas que piensan estratégicamente y con visión de futuro. Otra característica que distingue al líder es el carisma, virtud que permite atraer a los demás e invitarlos a la acción deseada (Fuentes et al., 2021).

A nivel organizacional, un líder es visto como una persona que puede alentar, motivar e influir en el comportamiento o pensamiento de los miembros de su equipo con el objetivo de trabajar por el bien común (Vásquez et al., 2021). Tiene la función de transmitir una visión global e integral, mostrando confianza en el equipo, dirigiendo y movilizándolo a las personas para la consecución de los objetivos, fomentando y manteniendo los intereses del equipo a pesar de los obstáculos y crisis que puedan surgir en el camino., amplificar eventos y corregir desviaciones cuando sea necesario (Espinosa et al., 2021). Asimismo, los gerentes deben

desarrollar al máximo el potencial de los empleados y asignar funciones individuales a cada uno (Salvador y Sánchez, 2018).

Los líderes pueden ser elegidos voluntariamente o impuestos. Se pueden observar líderes legítimos e ilegítimos (Roza et al., 2019). Un líder legal o formal es una persona seleccionada por la organización de acuerdo con el procedimiento establecido en las reglas normales, mientras que un líder ilegal o informal es elegido por alguien que obtuvo la autoridad por medios ilegales (Fuentes et al., 2021).

B. Características del líder

Comunicación y espíritu conversador, pero además de eso, un líder debe conocerse a sí mismo y ser consciente de sus fortalezas y debilidades. Los líderes deben transmitir respeto y confianza. Él es verdadero y honesto y siempre habla.

Estilo de liderazgo, los líderes saben adaptar su estilo a cada momento y a cada persona. Anima a las personas a realizar las tareas porque quieren, no porque tienen que hacerlo (Amador, 2018).

Escucha consejos y no se conforma con lo mínimo. Es una persona deliberada, no impulsada por impulsos. Su objetivo: la excelencia.

Persuasivo, el líder separa emociones y mantiene estándares independientes. Un líder maduro está de acuerdo con sus compañeros de equipo (si tiene razón), incluso si entra en conflicto (Fuentes et al., 2021).

C. Principios de líder

Mantenerse constante y sinceramente interesado por lograr el bienestar de sus subordinados.

Corregir los errores, cuando la indisciplina invade un departamento y afecta a un gran sector.

Tratar de conocer siempre que es lo que piensa el subordinado para identificar el porqué de sus actos.

No reprender en presencia de otros excepto cuando la falta haya sido pública.

Nunca reprender si es que se está irritado.

Mantener su conducta habitual después de realizar una represión. Para mantener la disciplina es necesario el ejemplo y la buena voluntad (Fuentes et al., 2021).

D. Estilos de líder

D.1 Liderazgo delegativo

Suele identificarse por la forma en que tratan a los empleados por su falta de feedback, y su término se basa en el francés "laissez-faire", que significa "dejar ir". Es un estilo de gestión que elimina la autoridad del jefe para que los empleados puedan utilizar su experiencia y disposición para operar con gran libertad y creatividad. Como ventaja, puede fomentar la creatividad y la iniciativa de los empleados; la desventaja puede ser una dinámica perezosa en la que los empleados sienten que su trabajo no está siendo considerado ni supervisado (Rozo et al., 2019).

D.2 Liderazgo autocrático

Todo esto se basa en el tipo de jefe que deja de lado a sus empleados cuando toman decisiones y establecen metas porque simplemente sienten que tienen el poder absoluto y nadie puede desafiarlo o cuestionarlo. Este es un estilo de liderazgo que funciona bien en organizaciones altamente dinámicas y aquellas que necesitan completar tareas rápidamente. Este tipo de gestión también puede crear un ambiente de trabajo deficiente, lo que puede generar una baja autoestima entre los empleados, lo cual es común en algunas soluciones (Rozo et al., 2019).

D.3 Liderazgo democrático

Este tipo de liderazgo se basa principalmente en la interacción o compromiso entre el empleado y el jefe y viceversa, mostrando sus diferentes perspectivas. Este estilo significa pensar estratégicamente en las decisiones que conducen a buenos resultados para la empresa. Un líder democrático es un jugador clave que guía la conversación y la toma de decisiones en todo el equipo y trata de escuchar a cada empleado, incluso si es él quien finalmente toma la decisión (Rozo et al., 2019).

D.4 Liderazgo transaccional

Se basa en la forma en que los empleados y los altos directivos evalúan o procesan la información para beneficio mutuo, lo que da como resultado que los empleados reciban diversos tipos de beneficios o incentivos por su trabajo, que a su vez está motivado personal y profesionalmente (Riveros, 2012).

D.5 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional trabaja para asegurar un alto nivel de comunicación entre empleados y gerentes. Fortalece el ambiente de equipo y facilita el logro de metas y resultados satisfactorios. Además, la retroalimentación continua permite a los gerentes tomar más y mejores decisiones (Riveros, 2012).

1.1.2 Desempeño organizacional

Según Chiavenato (2002) el desempeño organizacional es un concepto ampliamente utilizado. Se refiere a los resultados que la organización logra a partir de la dinámica de los factores internos y el exterior que lo compone (Fernández, 2008). Esto significa que el desempeño organizacional refleja el comportamiento del grupo y de los elementos para lograr los objetivos del esfuerzo común, resultados financieros, calidad, estructura funcional, innovación, entorno empresarial, satisfacción del cliente, cuotas de mercado, etc. (Incio y Capuñay, 2020). Es decir, el desempeño organizacional consiste en la habilidad

para adquirir y procesar recursos humanos, materiales y financieros para lograr objetivos.

A. Compromisos de desempeño

Un compromiso se define como un acuerdo por el cual la UGEL se obliga a cumplir con un determinado resultado, producto o actividad relacionada con los servicios educativos que brinda, por lo cual recibirá un incentivo monetario. Cada compromiso está vinculado a uno o más indicadores, que a su vez definen las metas a alcanzar por la UGEL. El logro de las metas ayuda a aumentar el papel de la UGEL en la prestación de servicios educativos de calidad (MINEDU, 2022).

B. Niveles de compromisos de desempeño

Según Fernández (2008) los compromisos de desempeño se utilizan, en general, en tres niveles:

B.1 Gubernamental:

Consiste en establecer un contrato entre el gobierno y una institución, con el objeto de negociar ciertos financiamientos basales que entregará el Estado contra determinados indicadores de desempeño que la institución respectiva deberá alcanzar.

B.2 Institucional:

En este caso, los compromisos se contraen entre la dirección central de una institución y sus unidades académicas. Éstas comprometen determinadas actividades y logros (en general anuales) ante la “Casa Central”. Del grado de éxito en el cumplimiento de los objetivos dependerá, en gran parte, su capacidad de negociación para construir su plan de desarrollo y su presupuesto anual.

B.3 Individual:

Corresponde a los compromisos que cada profesor contrae con su unidad académica y que, idealmente, deben tributar al realizado entre ésta y la administración central de la institución.

C. Dimensiones de los compromisos de desempeño

C.1 Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es una herramienta de acción eficaz que posibilita que el trabajo en equipo y los proyectos de escuela sean los principales destinatarios de las prácticas de aprendizaje en el aula y de la formación continua del profesor (De La Cruz, 2017).

Sus principales objetivos:

Promover la entrega oportuna, pertinente de material educativo y fungible a las IIEE.

Cumplir con la cantidad establecida de visitas y de GIA que debe recibir cada docente.

Impulsar la mejora de las prácticas pedagógicas docentes y el clima y gestión escolar en las IIEE de la DRE/GRE.

Impulsar la mejora de las prácticas pedagógicas docentes y el clima y gestión escolar en las IIEE de la DRE/GRE.

Reducir los niveles de deserción interanual de estudiantes de nivel secundaria.

Apoyar a mejorar el clima dentro de la IIEE (MINEDU, 2022).

C.2 Gestión administrativa

Hablar de gestión administrativa significa descifrar las diversas tareas de cada empleado, recursos que deben ser utilizados de manera efectiva para lograr objetivos predeterminados. En el desempeño de las tareas educativas, los gestores o líderes educativos deben formular con eficacia y eficiencia las tareas administrativas para lograr que todos los miembros y autores de la comunidad educativa trabajen hacia un objetivo común (Guzmán, 2001).

Sus principales objetivos:

Promover la ejecución de las acciones para el mantenimiento preventivo de los locales escolares.

Hay que asegurar que la IIEE, ISP y/o IST cuente con los servicios básicos durante el año escolar.

Promover el buen funcionamiento de los PRONOEI (Ministerio de Educación, 2022).

C.3 Gestión docente

En el desempeño de las tareas educativas, los gestores o líderes educativos deben formular con eficacia y eficiencia las tareas administrativas para lograr que todos los miembros y autores de la comunidad educativa trabajen hacia un objetivo común (De La Cruz, 2017).

Sus principales objetivos:

Procurar contratación y la encargatura oportuna para prestación del servicio educativo de calidad desde el inicio de clases.

Asegurar la contratación oportuna del personal CAS de las intervenciones pedagógicas priorizadas.

Asegurar presencias docentes en la IIEE.

Asegurar la asistencia del director en la IIEE (MINEDU, 2022).

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Merchán (2021) el propósito de su estudio fue analizar las prácticas adaptativas de los docentes en la aplicación del currículo a situaciones de emergencia en el Ecuador. La metodología refiere a un estudio cualitativo en el que se utilizó una estrategia metodológica de estudio multicaso, en el que, el juicio de los profesores fue considerado el fenómeno en estudio, mientras que el contexto fue definido por sus condiciones de trabajo y descripciones de sus profesiones, estudiantes, familias y programas. La muestra estuvo conformada por seis profesores de finanzas ecuatorianos, se realizaron entrevistas, encuestas y observaciones en grupos de whatsapp. Los resultados muestran que los docentes están bajo presión para evitar la deserción. Esto los motiva a adaptar sus prácticas educativas de acuerdo con los deseos de los estudiantes, padres y sus profesionales. Se identificaron seis prácticas adaptativas en respuesta a sus condiciones de trabajo, entre las que destacan, fragmentar el aprendizaje por asignaturas y fomentar la responsabilidad de los padres de familia.

Gutierrez (2018) planteó como objetivo general de su investigación: determinar el nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas Red 3, Callao, 2018. El autor en su metodología afirma que utilizó métodos cuantitativos, para un alcance descriptivo de diseño, no experimental y de corte transversal. Utilizó un cuestionario tipo Likert, validado según la opinión de expertos, el mismo que fue aplicado a la muestra conformada por 112 maestros. Los resultados mostraron que un 10,7% indicaron que el liderazgo pedagógico en su institución educativa es deficiente, un 73,2% indicaron que es regular y un 16,1% indicaron que existe un liderazgo pedagógico eficiente, lo que indica que solo una fracción de los participantes del estudio conocían los comportamientos de liderazgo educativo.

Amador (2018) en su estudio reflexiona sobre el tema de liderazgo en instituciones de educación superior con el fin de analizar propuestas teóricas congruentes con las características de estos centros educativos Refiere una investigación bibliográfica y analítica con enfoque cualitativo desarrollada en las siguientes etapas: primera, realizó un levantamiento bibliográfico sobre

propuestas de gestión adecuadas para diversas instituciones educativas. Segunda, describió la estructura de las instituciones de educación superior. Tercera, analizó las características de las ofertas de liderazgo distribuido en relación con la estructura de las instituciones de educación superior. Y finalmente reflejó y resumió los beneficios de la gobernanza compartida en las instituciones de educación superior. Concluye que las propiedades de las instituciones educativas son diferentes de las instituciones tradicionales; Además, las características de las instituciones de educación superior tienen diversas funciones (enseñanza, enlaces, gestión, investigación).

Riveros (2012) en su investigación propone un liderazgo distribuido partiendo de la concepción teórica "el liderazgo surge de la interacción de los grupos en las instituciones educativas, no de las funciones o roles de los individuos". La metodología señala un enfoque cualitativo basado en la revisión teórica y posterior la formulación de una propuesta de distribución de liderazgo basada en tres tipos colaborativo, colectivo y coordinado. La distribución colaborativa estaba basada en la interacción entre dos o más personas que trabajan en el mismo lugar y realizan la misma actividad, propuesta para pequeños grupos con las mismas tareas. Seguido esta la distribución colectiva, cuando los líderes trabajan de manera interdependiente en diferentes lugares y tiempos, de modo que las tareas de una persona o equipo complementan las tareas de los demás, y la suma de todas estas da como resultado la implementación del liderazgo, Finalmente la distribución coordinada ocurre cuando las prácticas de manejo requieren una acción continua.

Escandón (2012) estableció como propósito de su estudio determinar los estilos de gestión de los directores a partir de la percepción de los docentes de instituciones educativas de la red N° 8 - Callao. La metodología señala una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo simple y la muestra estuvo conformada por 119 docentes de instituciones educativas con educación secundaria. Para la recolección de datos el autor utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo de Castro (2004). Los resultados muestran: el estilo dominante en las instituciones educativas es el liderazgo transaccional con un promedio de 3,22; el liderazgo laissez faire en las instituciones educativas tiene una presencia baja con una media de 2,01; El liderazgo transformacional ocupa el lugar más bajo en la

escala en las instituciones educativas con una media de 2,51, lo que indica que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional predominan, observándose poca práctica del tipo *laissez faire*.

Ruiz (2020) en su estudio su objetivo fue determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en los docentes de nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – Lima. Los autores plantearon como hipótesis: existe una relación directa entre las variables mencionadas. Fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 102 docentes del nivel inicial. La información se recolectó mediante técnicas de escalamiento, el instrumento fue una escala tipo Likert con 24 ítems para ambas variables. Los datos se tabularon y graficaron para comparaciones hipotéticas para obtener un valor de $r = 0,895$ con un valor de p comúnmente aceptado de $<0,05$. Los hallazgos confirman la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la administración en las instituciones educativas públicas de nivel inicial. Mejor liderazgo gerencial, mejor gestión educativa.

Espinosa et al. (2021) consideró como problema de su estudio: las deficiencias a nivel técnico, pedagógico y administrativo presentadas en la gestión de los directores de las instituciones educativas que conforman la muestra. En ese sentido estableció como propósito determinar la relación entre el liderazgo y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 13 de la UGEL 04 de Comas. La muestra la conformó 78 docentes y 120 estudiantes del 5to año de secundaria. Para probar la hipótesis, se utilizó el coeficiente de Pearson junto con la prueba de correlación estadística y los resultados confirmaron con un 95% de probabilidad que el liderazgo está asociado con una mejor calidad del egresado. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,949.

Bolívar et al. (2013) los autores afirman que muchas reformas externas intentadas en las últimas décadas han fracasado o tenido poco impacto, el liderazgo educativo se considera un factor clave para generar mejoras de abajo hacia arriba y crear las condiciones institucionales que hagan que las organizaciones escolares sean más efectivas. En ese contexto se basaron en la

revisión de literatura internacional, y establecieron como objetivo proporcionar una descripción general de algunos enfoques relevantes para la investigación del liderazgo educativo. Atendiendo en forma especial a tres dimensiones clave de la investigación actual sobre liderazgo: liderazgo de enseñanza o aprendizaje, liderazgo compartido y liderazgo de justicia social. Estas dimensiones, a su vez, constituyen el interés principal de cada uno de los tres programas “activos” del programa nacional de investigación y desarrollo, cada uno de los cuales es liderado por los autores de este artículo. El tiempo lo dirá, pero hay razones para creer que estos tres enfoques de gestión pueden ser muy útiles para impulsar las mejoras mencionadas anteriormente. Concluyen los autores afirmando que existen muchas razones para creer que estos tres enfoques de gestión pueden ser muy útiles para impulsar las mejoras en las instituciones educativas.

Incio y Capuñay (2020) plantearon como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones privadas en la provincia de Jaén, fue una investigación cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional, la población fue de 5 instituciones educativas privadas de la provincia de Jaén, con un total de 80 docentes y 720 alumnos, tamaño muestral calculado a partir de una muestra probabilística estratificada constituida por 250 alumnos y 66 docentes. Se realizaron cuatro encuestas, dos a estudiantes y dos a docentes, para medir la relación entre las variables. desempeño laboral de los docentes; también hubo una fuerte relación entre el liderazgo democrático del director y el desempeño docente entre docentes ($r=0,8341$) y estudiantes ($r=0,9422$); finalmente, hubo una relación fuerte entre docentes ($r=0,9795$) y estudiantes ($r=0,9726$), hubo una relación bastante fuerte entre la gestión libre del director y el desempeño docente, entre docentes ($r=0,9868$) y estudiantes ($r=0,8252$).

Ordoñez et al. (2020) contextualizaron su problema de investigación, afirmando que la gestión de las instituciones educativas tiene una amplia base empírica y teórica para ser considerada como un determinante del desempeño educativo. Así plantearon como propósito analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las instituciones a nivel de bachillerato, considerando la legislación ecuatoriana. La metodología utilizada en el estudio fue cualitativa, complementada con una base legal documentada de las actividades

de la institución educativa y el rol del director como cabeza de la institución, quien es responsable de conducir, dirigir y controlar las actividades que se realizan. Los autores muestran en sus resultados, una relación entre sus variables, indicando que el liderazgo que ejercen los directores es de gran importancia en el nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas en cuanto a motivación, comunicación y participación.

Martínez et al. (2018) establecieron como propósito de su estudio, analizar fenomenológicamente al líder y sus características esenciales y la forma en que se comunica con sus subordinados. Enmarcan su investigación dentro del paradigma de la ciencia cualitativa. Así recolectaron información mediante entrevistas estructuradas a 26 personas de ambos sexos, con diferentes niveles de profesión y pertenecientes al ámbito público y privado. Los autores presentan sus resultados basados en la teoría del liderazgo y la comunicación, considerando las respuestas desde diversas perspectivas. Concluyeron que las características personales de un comunicador eficaz son relevantes para sus seguidores a través de la comunicación conjunta. Las condiciones organizacionales que promueven la gestión responsable se enfocan en la existencia de una comunicación clara, transparente, cuidadosa y abierta. El asesoramiento a los jóvenes directivos se centra en las habilidades de diálogo y el uso de las TIC.

1.2.2 Nacionales

Chunga et al. (2022) tuvieron como objetivo la propuesta de un sistema de control administrativo que incentive la eficiencia de los compromisos de desempeño de la UGEL de Perú, 2020. Su investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptiva. Se realizaron encuestas a gerentes (74) y directores de IIEE en la UGEL Perú (374), por lo que el número total que conformo la muestra fue 448; la misma estuvo dividida en dos estratos: a) personal administrativo, conformado por 62 personas, b) directores de IIEE, conformado por 190 docentes formales para primaria (profesores de primaria, primaria y secundaria). Se utilizó el programa SPSS versión 25 en el procesamiento de datos. El estudio concluyó que UGEL Perú no pudo cumplir con su compromiso de desempeño al 100% del 2014 al 2019, justificando así la necesidad de un sistema de control administrativo.

Díaz (2022) planteó como objetivo determinar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija 2021. Para ello utilizó como dimensiones de la variable carga de vida laboral: carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. La metodología refiere un estudio cuantitativo, hipotético deductivo, asociado al paradigma positivista, no experimental. La muestra estuvo representada por 120 directores de la jurisdicción, a los que se aplicó una encuesta con algunos criterios de inclusión como sexo, edad, situación laboral de encargatura o designación. Los resultados de su investigación afirman que el empowerment y los compromisos de desempeño tienen una incidencia altamente significativa ($p\text{-valor} < 0,01$) en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija 2021, contando con una dependencia probabilística del 72,3%, con lo cual comprobó la hipótesis general.

Chávez (2021) el propósito de su investigación fue proponer un plan de gestión transformacional para cumplir con las responsabilidades operativas de los funcionarios y empleados de la UGEL Utcubamba, seguido de una propuesta para incrementar el nivel de desempeño de las responsabilidades operativas de la institución. La metodología señala a un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo activo con una muestra de 48 trabajadores, entre director, funcionarios y trabajadores, seleccionados por muestreo aleatorio intencional. A los que se les aplicó una encuesta confiable y validada con juicio de expertos. Se concluyó que el 83% de los participantes tuvo un buen nivel de cumplimiento de las obligaciones de desempeño de la UGEL Utcubamba. También se observó que el 73% de los encuestados logró un buen nivel en la dimensión 2020 “Promoción de los resultados educativos”. Asimismo, el 85% de los estudiantes lograron una buena preparación para el inicio de clases. Finalmente, el 77% de los estudiantes obtuvo buenas calificaciones en el fortalecimiento de los procesos de gestión en el ciclo académico de la UGEL Utcubamba.

Cuevas (2021) estableció como objetivo general, determinar la relación entre la gestión por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño 2021 de la Unidad de Gestión Educativa Local 3 de Lima. Para ello desarrolló un estudio cuantitativo, aplicado, descriptivo - correlacional y no experimental - transversal, donde se utilizó como técnica de recolección de datos

los cuestionarios, aplicados a una muestra de 64 colaboradores. Los resultados a los que arribó indican que el 75,0% de los encuestados reconoce que la gestión operativa de la organización es buena, y el 71,9% de los encuestados cree que el nivel de cumplimiento de las obligaciones de desempeño es moderado. Así también refiere que el grado de desempeño docente está relacionado con todos los aspectos de la gestión operativa ($p < 0,05$); es decir, planificación estratégica ($\rho = 0,592$), presupuesto basado en resultados ($\rho = 0,400$), gestión financiera ($\rho = 0,440$), planificación y gestión de proyectos ($\rho = 0,441$) y seguimiento y evaluación ($\rho = 0,441$). = 0,514). Por tanto, se puede concluir que existe una relación significativa, directa y débil ($\rho = 0,499$, $p < 0,05$) entre la gestión por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño.

Chamoly y Palomino (2021) el propósito de este artículo es describir la gestión de la calidad de los servicios prestados a los usuarios por la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región San Martín. Por ello inicialmente el autor se basó en aportes teóricos que ayudan a fortalecer el marco teórico existente. La metodología utilizada revela un estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal; que utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta. Una de las principales conclusiones a las que arribó señala que la gestión de calidad desarrollada por la dependencia fue “regular”, provocando la insatisfacción de los usuarios con el servicio que brinda la UGEL, pero para los empleados y funcionarios el servicio fue “medio”; por lo tanto, muestra que no hay superposición o similitud entre las respuestas de los usuarios externos y las respuestas de los usuarios internos.

Quezada (2021) planteó como objetivo general, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso de desempeño de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay. Propuso en su metodología un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo – correlacional. El análisis numérico arrojó como resultados: que el 56,5% (13) de los empleados muestran deficiencias en sus habilidades interpersonales, el 47,8% (11) de los empleados tenían habilidades regulares de equipo y el 47,8% (11) de los empleados mostraron habilidades interpersonales inadecuadas, el 39,1 % (9) tenía buenas habilidades de equipo y el 30,4% (7) mostró habilidades interpersonales normales allí habilidades sociales. El autor pudo comprobar su hipótesis

inferiendo que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay y el desempeño, 2019-2020, por lo que a mayor nivel de habilidades gerenciales se asegura un mayor nivel de desempeño y viceversa.

Vásquez et al. (2021) establecieron como propósito de su estudio: determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, la unidad en estudio fue la Asociación de Educación Adventista Nororiental del Perú. Para ello establecieron que la variable: liderazgo posee dos dimensiones: liderazgo participativo y liderazgo consultivo. También la variable: desempeño docente, pose 4 dimensiones: desempeño académico, administrativo, de interrelación y creativo. Su investigación fue cuantitativa de alcance descriptivo - correlacional con una muestra de 75 participantes. El análisis de correlación estadística de Rho Spearman mostró un resultado de 0,543 con un valor de p igual a 0,000 (valor de $p < 0,05$); La conclusión fue que el liderazgo pedagógico se relacionó significativamente con el desempeño docente; es decir, la relación entre las variables estudiadas fue directa, inferiendo que, mejor manejo de liderazgo pedagógico, mejor desempeño en los docentes.

Barrientos y Alania (2021) el liderazgo directivo y el clima institucional son dos variables muy importantes que abordaron en su estudio, ya que afirman que son cruciales para una buena convivencia interdisciplinaria en las instituciones educativas, incluida la mejora del proceso de aprendizaje. Por ello su objetivo fue encontrar la relación entre éstas dos variables. El estudio se realizó en la Asociación Educativa del Suroriental del Perú, compuesta por tres departamentos: Madre de Dios, Apurímac y Cusco, en ocho escuelas: dos del primer departamento, una del segundo departamento, cinco del tercer sector. La participación de docentes de los tres niveles de primaria, secundaria e inicial con un total de 175 personas, determinadas a conveniencia. Su estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental. Los resultados fueron generados mediante dos instrumentos: uno para cada variable, validos según los proceso y protocolos estandarizados. El análisis estadístico de correlación de Rho Spearman dejó el resultado de 0,573 y un p valor igual a 0,000 ($< 0,05$). En conclusión, el liderazgo del director se relaciona, en forma



significativa, con el clima institucional, cuya relación es directa; vale decir que, a mejor liderazgo del director, mejor o mayor será el clima institucional.

Zevallos (2019) enmarcó su problema aseverando que una buena gestión es la clave para que la actividad de cada miembro de la institución tenga sentido y pertenezca a un proyecto que es de todos. Por ello estableció como propósito determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en los equipos de liderazgo de cinco instituciones educativas privadas del Perú en el año 2018. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 149 docentes vigentes y titulares de 5 instituciones educativas privadas del Perú. En conclusión, existe una relación significativa entre las variables de desempeño docente y las percepciones de liderazgo transformacional.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

En cuanto a calidad de la educación, Perú se ubica en la posición 131 siendo uno de los últimos en la región Asia-Pacífico. Singapur y Nueva Zelanda lideran la región, y México y Chile acompañan al Perú en los últimos lugares, al ocupar los puestos 114 y 111, respectivamente (Gestión, 2016).

Fortalecer la gestión de las instituciones educativas incluye necesariamente acciones que contribuyan a la optimización de los servicios, especialmente a partir de las zonas urbanas y capitales de provincia, donde se concentran más la matrícula y los recursos docentes. Como parte de la gestión educativa moderna, desde el 2014 el MINEDU se compromete a promover una gestión educativa eficaz y orientada a los resultados y la prestación oportuna de servicios educativos de alta calidad. A través de los compromisos de desempeño como herramienta que proporciona recursos adicionales a las direcciones/ gerencias regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión educativa local (UGEL), como unidades ejecutoras de educación (UE). Los Compromisos de Desempeño se enmarcan en la Ley de Presupuesto del Sector Público y la Norma Técnica aprobada por resolución ministerial, las cuales se publican cada año (MINEDU, 2022).

Adicionalmente, para cumplir los Compromisos de Desempeño es necesaria la participación de toda la familia educativa, pero se hace imprescindible la presencia de un líder que recaee en los directores de las instituciones, líderes educativos que no solo pueden involucrar a la comunidad escolar cuando sea posible, sino que también pueden dirigir la conversación hacia temas que deben priorizarse en función de las necesidades locales y la realidad de los docentes. Un líder no solo se caracteriza por el tipo de liderazgo que implementa si no por la capacidad de adaptar el mismo a las necesidades de su institución en el marco de la consecución de los indicadores que contemplan los compromisos de desempeño que implementa el MINEDU, para ello se pretende resolver los siguientes interrogantes:

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022?
- ¿Cuál es la dimensión de los compromisos de desempeño que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022?
- ¿Es posible una propuesta de políticas, que fortalezcan el liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022?

2.3 Justificación

Esta investigación, desde su concepción teórica, contribuyó significativamente al conocimiento existente sobre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en las instituciones educativas, conocidas también como unidades ejecutoras. Se ofreció una perspectiva novedosa desde las ciencias contemporáneas, permitiendo la generación de resultados precisos y especializados. Estos hallazgos han sido y seguirán siendo un recurso valioso para futuras investigaciones en el campo.

Desde el enfoque práctico, la investigación logró identificar el estilo de liderazgo predominante en las unidades que conformaron la muestra. Basado en estos descubrimientos, se desarrolló una propuesta concreta destinada a fortalecer a los líderes en su esencial labor de guiar y motivar al personal hacia el cumplimiento de los indicadores de los compromisos de desempeño. Esta propuesta ha demostrado ser una herramienta eficaz para mejorar la eficiencia y efectividad en las unidades ejecutoras.

En términos metodológicos, el uso del método científico demostró ser un proceso sistémico y riguroso. Partiendo del planteamiento del problema, definición de objetivos y formulación de hipótesis, la investigación utilizó instrumentos de recolección de datos adecuadamente validados y confiables. Los resultados estadísticos obtenidos no solo

proporcionaron logros valiosos para la unidad de análisis, sino que también establecieron una base sólida para futuras investigaciones en el área. La metodología aplicada garantizó la obtención de datos fiables y replicables, contribuyendo de manera significativa al campo del liderazgo educativo.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.
- Identificar la dimensión de los compromisos de desempeño que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022
- Proponer políticas que fortalezcan el liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022

2.5.2 Hipótesis específicas

- El estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022, es el liderazgo transaccional.
- La gestión docente es la dimensión de gestión pedagógica que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo directivo	Liderazgo delegativo	Confianza Creatividad Innovación
	Liderazgo autocrático	Concentración de poder Comunicación unidireccional Participación
	Liderazgo democrático	Toma de decisiones Comunicación bidireccional Transacciones Beneficios a los trabajadores
	Liderazgo transaccional	Comunicación constante Trabajo en equipo Estrategias
	Liderazgo transformacional	
Variable	Dimensiones	Indicadores
Compromisos de desempeño	Gestión pedagógica	Llegada oportuna de material educativo y fungible. Cumplimiento del protocolo de acompañamiento pedagógico en IIEE Ejecución del mantenimiento de locales escolares
	Gestión administrativa	Pago oportuno mensual de servicios básicos y arbitrios Condiciones para operación de PRONOEI Contratación oportuna de CAS
	Gestión docente	Presencia de docentes Asistencia

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se realizará en la región Puno, provincia de Chucuito, Distrito de Juli, siendo la unidad de investigación la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

Juli (en aimara: Chulli) es una ciudad peruana a orillas del lago Titicaca. Es la capital del distrito homónimo y de la provincia de Chucuito, ubicada en el departamento de Puno.

Coordenadas 16°12'45"S 69°27'37"O

3.2 Población

La población de la investigación los directores de la unidad de investigación la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli se muestra a continuación:

Tabla 2

Población UGEL N°307 Chucuito – Juli

Código	Modalidad	Numero de Instituciones Educativas (unidades ejecutoras)
01	Inicial	153
02	Primaria	163
03	Secundaria	49
04	Básica especial primaria	01
05	Técnico productivo	05
Total de Instituciones Educativas		371

3.3 Muestra

La muestra de la investigación es de tipo probabilística aleatoria. Aplicando la ecuación para tamaño de muestra finita:

Son 190 Instituciones Educativas (unidades ejecutoras) de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli que conformaran la muestra de la investigación:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra buscado

z = Nivel de confianza deseado (95%)

p = porcentaje o variabilidad (0,5)

e = Margen de error (0,05 = □ 5)

N = Tamaño de la población

Entonces n = 190 unidades ejecutoras

Por lo que se tomaron 190 directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

3.4 Método de investigación

El nivel de investigación de acuerdo a Hernández et al. (2014) es de alcance descriptivo correlacional, ya que a través de la recolección de la información hemos puesto de manifiesto el comportamiento de los fenómenos o variables bajo estudio, el cual nos permitirá alcanzar nuestros objetivos planteados.

3.4.1 Diseño de la investigación:

Se seleccionó un diseño no experimental y transeccional. Este enfoque permitió estudiar las variables en su entorno real, sin manipulación o alteración intencionada por parte del investigador. El diseño transeccional fue fundamental para recolectar datos en un momento específico, con el objetivo de describir las características y estilos de liderazgo directivo presentes en la Unidad de Gestión

Educativa Local N° 307, así como para analizar su relación e influencia en los compromisos de desempeño. La recolección de datos se enfocó en observar y registrar las dinámicas de liderazgo y rendimiento tal como ocurren naturalmente, proporcionando una visión clara y precisa del impacto de estos estilos de liderazgo en el contexto educativo específico de Chucuito – Juli (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.4.2 Método

Método Descriptivo

Este método se aplicó para describir y analizar detalladamente los estilos de liderazgo directivo y su influencia en los compromisos de desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli. A través de este enfoque, se buscó comprender cómo se manifiestan estas formas de liderazgo en el entorno educativo y cómo impactan en la eficiencia y eficacia de los compromisos de rendimiento establecidos.

Método Deductivo

Utilizando un enfoque deductivo, se partió de un marco general relacionado con la satisfacción laboral y el liderazgo para identificar características específicas de la gestión directiva en la unidad educativa mencionada. Este método facilitó el desarrollo de una propuesta de lineamientos para mejorar la relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño. Se partió de hipótesis generales relacionadas con el liderazgo y su impacto en el rendimiento, que fueron verificadas mediante la confrontación con la realidad objetiva y la aplicación de instrumentos cuantificables.

Para el procesamiento de la información recolectada, se empleó el software estadístico SPSS. Este permitió un análisis preciso de los datos, ayudando a medir y entender la relación entre las variables de liderazgo y desempeño.

3.4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

En el marco de esta investigación sobre el liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Encuesta: Se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a una muestra representativa de miembros de la unidad educativa, incluyendo tanto a los líderes directivos como al personal docente y administrativo. Esta encuesta buscó captar de manera estandarizada y sistemática tanto características objetivas como percepciones y opiniones subjetivas relacionadas con el liderazgo y los compromisos de desempeño. Los ítems de la encuesta estuvieron orientados a obtener mediciones cuantitativas que reflejaran aspectos clave del liderazgo directivo, su eficacia, y la forma en que estos influyen en el cumplimiento y la eficiencia de los compromisos de rendimiento dentro de la unidad.

Estos instrumentos fueron cuidadosamente diseñados para garantizar la validez y fiabilidad de los datos recolectados, permitiendo así un análisis cuantitativo robusto y significativo de las relaciones entre el liderazgo y los compromisos de desempeño en el contexto específico de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

3.4.4 Procesamiento de datos de la investigación

Para el procesamiento y el análisis de datos se realizaron las siguientes acciones:

- Tabulaciones.
- Uso de la estadística descriptiva.
- Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Respecto al primer objetivo que es: Identificar el estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022. Se utiliza en método: Deductivo. Se analizó los datos obtenidos bajo la técnica de las encuestas y libreta de campo y se cuantificó los resultados obtenidos a partir de los datos recaudados.

Respecto al segundo objetivo que es: Identificar la dimensión de los compromisos de desempeño que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022. Se utiliza en método: Deductivo. Se analizó los datos obtenidos bajo la técnica de las encuestas y libreta de campo y se cuantificó los resultados obtenidos a partir de los datos recaudados.

3.5.1 Uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros

La realización de esta tesis sobre el liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022 requirió del uso de diversos materiales, equipos, instrumentos e insumos, detallados a continuación:

Instrumentos de Recolección de Datos:

Encuestas: Diseñadas específicamente para evaluar aspectos del liderazgo directivo y los compromisos de desempeño.

Equipos Tecnológicos:

Computadoras: Para el procesamiento de datos, análisis estadístico y redacción.

Software de Análisis Estadístico: Programas como SPSS, utilizados para el análisis de los datos recolectados.

Materiales de Apoyo:

Material de oficina: Papelería, impresiones de encuestas y documentos de apoyo.

Bibliografía: Libros, artículos y publicaciones digitales relacionadas con el liderazgo directivo y la gestión educativa.

Insumos Adicionales:

Acceso a Internet: Para la investigación bibliográfica y la realización de encuestas.

Dispositivos de grabación: Utilizados durante las entrevistas para asegurar la precisión en la recolección de datos.

Otros Recursos:

Transporte: Para visitas a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

3.5.2 Rho de Spearman

En esta investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como una herramienta estadística clave para medir y analizar la relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022. Este coeficiente es especialmente útil para determinar la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas, en este caso, aspectos del liderazgo directivo y los niveles de cumplimiento de los compromisos de desempeño.

La escala de interpretación del coeficiente Rho de Spearman en nuestro estudio se manejó de la siguiente manera:

Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil	-0,5
Ninguna correlación	0
Correlación positiva moderada Fuerte	+0,5
Correlación positiva perfecta	+1



Un valor mayor que 0 señalaría una asociación positiva, sugiriendo que a medida que mejora el liderazgo directivo, también se observa una mejora en el cumplimiento de los compromisos de desempeño. Por el contrario, un valor menor que 0 indicaría una asociación negativa, donde un aumento en la eficacia del liderazgo directivo podría estar relacionado con una disminución en el cumplimiento de los compromisos de desempeño.

Este análisis estadístico permitió una comprensión más profunda y cuantificada de la relación entre estas dos variables críticas en el contexto educativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Identificar el estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

Del instrumento aplicado con el fin de analizar los estilos de liderazgo se obtuvo lo siguiente:

Sobre la dimensión Liderazgo Transformacional:

Tabla 3

La influencia idealizada (comportamiento)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	12	8	4,2%	4,2%
	13	15	7,9%	12,1%
	14	24	12,6%	24,7%
	15	40	21,1%	45,8%
Válido	16	15	7,9%	53,7%
	17	24	12,6%	66,3%
	18	32	16,8%	83,2%
	19	16	8,4%	91,6%
	20	16	8,4%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 3 muestra una distribución de frecuencias para ciertos puntajes, reflejando la medida en que los directores de una unidad de gestión educativa perciben y ejemplifican un comportamiento de influencia idealizada. Considerando que un puntaje de 16 o más es óptimo, el 54,1% de los encuestados (sumando las frecuencias de los puntajes 16, 17, 18, 19 y 20) alcanzan o superan este nivel óptimo. Esto sugiere que casi la mitad de los directores se alinean fuertemente con el comportamiento deseado. Sin embargo, el puntaje más frecuente es 15, ligeramente por debajo del umbral óptimo, lo

que indica que hay una proporción significativa de directores que están cerca del nivel ideal pero no lo alcanzan. La suma de porcentajes para puntajes de 17 en adelante, que refleja acuerdo o superación del conocimiento de la visión y misión.

Tabla 4

La influencia idealizada (atribuido)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	14	23	12,1%	12,1%
	15	8	4,2%	16,3%
	16	39	20,5%	36,8%
Válido	17	32	16,8%	53,7%
	18	16	8,4%	62,1%
	19	48	25,3%	87,4%
	20	24	12,6%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 4 titulada "La influencia idealizada (atribuido)" muestra los resultados de una encuesta aplicada a directores de una unidad educativa, evaluando cómo atribuyen la influencia idealizada en su comportamiento. Al establecer 16 como el umbral de un puntaje óptimo, un 83,7% de los encuestados (sumando las frecuencias desde el puntaje 16 al 20) califican en o por encima de este nivel. Este dato sugiere que una ligera mayoría de los directores se identifican o están comprometidos con los comportamientos ideales buscados por la organización. El puntaje de 19 es el más común, con un 25,3% de la frecuencia, lo que destaca que una cuarta parte de los encuestados no solo alcanzan, sino que superan considerablemente el comportamiento idealizado esperado.

Tabla 5*Inspirada Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	13	8	4,2%	4,2%
	15	16	8,4%	12,6%
	16	23	12,1%	24,7%
Válido	17	31	16,3%	41,1%
	18	32	16,8%	57,9%
	19	56	29,5%	87,4%
	20	24	12,6%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 5, denominada "Inspirada Motivación", nos permite visualizar los resultados de una encuesta realizada a directores de una unidad de gestión educativa, enfocándose en evaluar el nivel de motivación inspirada entre ellos. Si consideramos que un puntaje de 16 o más refleja una motivación inspirada óptima, entonces el 87,3% de los encuestados (tomando en cuenta las frecuencias de los puntajes 16 a 20) alcanzan o superan este nivel ideal. Esto indica que la mayoría de los directores se sienten altamente motivados e inspirados. El mayor porcentaje individual se encuentra en el puntaje 19, con un 29,5%, lo que sugiere que la inspiración para motivarse a sí mismos y a otros es especialmente fuerte en este grupo. Los resultados reflejan una tendencia positiva hacia altos niveles de inspiración y motivación, lo que podría ser indicativo de un clima organizacional favorable en la unidad educativa.

Tabla 6*Estimulación Intelectual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	11	8	4,2%	4,2%
	12	16	8,4%	12,6%
	13	8	4,2%	16,8%
	15	39	20,5%	37,4%
Válido	16	63	33,2%	70,5%
	17	24	12,6%	83,2%
	18	16	8,4%	91,6%
	20	16	8,4%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 6, titulada "Estimulación Intelectual", muestra los resultados de una encuesta a directores de una unidad educativa, evaluando el grado en que experimentan estimulación intelectual en su entorno laboral. Con un puntaje óptimo definido como 16 o más, el 62,6% de los encuestados (agregando las frecuencias de los puntajes 16 a 20) alcanzan o exceden este nivel, lo que sugiere que una amplia mayoría se siente intelectualmente estimulada. El puntaje de 16 es el más frecuente, con un 33,2% de los encuestados que lo seleccionaron, lo que indica que el nivel de estímulo intelectual percibido es particularmente alto. Esto podría reflejar que las políticas o las prácticas de la organización son efectivas en fomentar un ambiente que propicia el pensamiento crítico y la innovación entre los líderes de la unidad educativa.

Tabla 7

Consideración Individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	13	8	4,2%	4,2%
	14	23	12,1%	16,3%
	15	39	20,5%	36,8%
	16	24	12,6%	49,5%
Válido	17	32	16,8%	66,3%
	18	32	16,8%	83,2%
	19	24	12,6%	95,8%
	20	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 7, denominada "Consideración Individual", detalla los resultados de una encuesta dirigida a directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli. Si asumimos que una puntuación de 16 en adelante refleja un nivel óptimo de consideración individual, entonces el 63,0% de los encuestados reportaron sentir este nivel óptimo o superior. Las frecuencias más altas se observan en las puntuaciones de 17 y 18, ambas con un 16,8% cada una, lo que indica que un tercio de los encuestados se sienten altamente considerado en términos individuales. Esto sugiere que la organización puede estar proporcionando un entorno en el que se valora y reconoce a los individuos, aunque todavía hay un margen considerable para mejorar la consideración individual, ya que la otra mitad de los directores calificó por debajo del umbral óptimo.

Sobre la dimensión Liderazgo Transaccional

Tabla 8

Recompensa Contingente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	13	15	7,9%	7,9%
	14	16	8,4%	16,3%
	15	8	4,2%	20,5%
	16	55	28,9%	49,5%
Válido	17	40	21,1%	70,5%
	18	40	21,1%	91,6%
	19	8	4,2%	95,8%
	20	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 8, muestra los resultados de una encuesta sobre la "Recompensa Contingente" percibida por los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli. Al definir un puntaje de 16 o superior como óptimo, el 58,4% de los encuestados se sienten recompensados de manera contingente a este nivel o más. Con 55 encuestados con el puntaje 16 (28,9% del total), este es el más común, lo que sugiere que una proporción significativa de directores percibe que la recompensa que reciben está bien alineada con su desempeño o logros. Además, los puntajes de 17 y 18, que reflejan aún más satisfacción con las recompensas, representan cada uno el 21,1% de las respuestas, reforzando la idea de que la mayoría se siente adecuadamente incentivada dentro de la organización. Estos resultados pueden indicar una política eficaz de recompensas que podría contribuir a una alta motivación y compromiso entre los directores escolares.

Tabla 9

Dirección por Excepción (activo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	8	4,2%	4,2%	4,2%
	10	23	12,1%	16,3%
	12	8	4,2%	20,5%
	13	32	16,8%	37,4%
	14	24	12,6%	50,0%
Válido	15	55	28,9%	78,9%
	16	16	8,4%	87,4%
	17	8	4,2%	91,6%
	18	8	4,2%	95,8%
	19	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 9, titulada "Dirección por Excepción (activo)", presenta los resultados de una encuesta realizada a los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli, sobre su percepción de la dirección por excepción en un contexto activo. Basándose en la premisa de que un puntaje óptimo es 16 o superior, solo el 21,0% de los encuestados perciben que la dirección por excepción activa se aplica de manera óptima o superior (sumando las frecuencias de los puntajes 16 a 19). La mayor frecuencia se observa en el puntaje 15, con un 28,9%, lo que indica que la mayoría de los directores experimentan una dirección por excepción menos que óptima. Esto podría sugerir que hay una tendencia en la gestión a intervenir solo cuando hay problemas significativos, pero tal vez no con la frecuencia o efectividad deseada según los estándares ideales de los directores.

Tabla 10

Dirección por Excepción (Pasivo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	16	8,4%	8,4%
	5	8	4,2%	12,6%
	6	8	4,2%	16,8%
	7	16	8,4%	25,3%
	8	31	16,3%	41,6%
	9	24	12,6%	54,2%
Válido	10	15	7,9%	62,1%
	11	16	8,4%	70,5%
	12	8	4,2%	74,7%
	13	24	12,6%	87,4%
	14	8	4,2%	91,6%
	15	8	4,2%	95,8%
	16	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 10, "Dirección por Excepción (Pasivo)", refleja la percepción de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli respecto a un estilo de liderazgo reactivo. Considerando que un puntaje de 16 o más sería el óptimo, solo un 4,2% de los encuestados consideran que este estilo de liderazgo se aplica de manera óptima en su entorno. La mayoría de las respuestas se concentran en los puntajes más bajos, con el puntaje 8 recibiendo la mayor frecuencia (16,3%), seguido por el 9 y el 13, ambos con un 12,6%. Esto sugiere que hay una percepción generalizada de un liderazgo que tiende a ser menos proactivo y más reactivo, interviniendo solo cuando los problemas se vuelven evidentes y no de manera constante o anticipada.

Sobre la dimensión Laissez-Faire

Tabla 11

Laisse Faire

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	40	21,1%	21,1%
	5	24	12,6%	33,7%
	7	31	16,3%	50,0%
	8	8	4,2%	54,2%
Válido	9	31	16,3%	70,5%
	10	8	4,2%	74,7%
	11	16	8,4%	83,2%
	13	24	12,6%	95,8%
	14	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 11 titulada "Laissez Faire" muestra la distribución de frecuencias de las respuestas de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli sobre su percepción del estilo de liderazgo laissez-faire, que se caracteriza por una mínima intervención en las decisiones y una actitud de dejar hacer a los subordinados. La mayoría de los directores calificaron este estilo de liderazgo con puntajes bajos, destacando el puntaje 4 como el más frecuente con un 21,1%. Esto indica que un número significativo de directores percibe una fuerte presencia de un estilo de liderazgo no intervencionista. Si consideramos que un puntaje óptimo de liderazgo es 16 o más, ningún director consideró que el estilo laissez-faire es óptimo, lo cual puede reflejar una preferencia por un estilo de liderazgo más directivo o participativo en su contexto educativo.

Sobre la dimensión Efectos del Liderazgo

Tabla 12

Esfuerzo extra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	7	8	4,2%	4,2%
	8	8	4,2%	8,4%
	10	22	11,6%	20,0%
	11	40	21,1%	41,1%
Válido	12	56	29,5%	70,5%
	13	8	4,2%	74,7%
	14	40	21,1%	95,8%
	15	8	4,2%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 12, "Esfuerzo extra", presenta la percepción de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli sobre la disposición para hacer un esfuerzo adicional en su trabajo. Si consideramos que un puntaje de 12 o más es indicativo de un esfuerzo extra óptimo, entonces el 59,0% de los encuestados se sitúa en este rango, demostrando una alta disposición para ir más allá de lo esperado en sus funciones. La frecuencia más alta se observa en el puntaje 12, con un 29,5% de las respuestas, lo que sugiere que un número significativo de directores se consideran dispuestos a realizar un esfuerzo adicional significativo, aunque no necesariamente en el nivel más alto posible. Esto puede reflejar un compromiso positivo con su rol y una voluntad de contribuir más allá de los requisitos básicos del cargo.

Tabla 13

Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	12	7	3,7%	3,7
	13	8	4,2%	7,9%
	14	16	8,4%	16,3%
	15	32	16,8%	33,2%
Válido	16	23	12,1%	45,3%
	17	40	21,1%	66,3%
	18	8	4,2%	70,5%
	19	16	8,4%	78,9%
	20	40	21,1%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 13 titulada "Efectividad" refleja las percepciones de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli sobre su propia efectividad. Según la tabla, si consideramos que una puntuación de 16 o superior indica una efectividad óptima, el 66,9% de los encuestados se consideran efectivos en este grado o más, con el puntaje 20 siendo el más frecuente con un 21,1%. Esto muestra que más de la mitad de los directores se autoevalúan positivamente en términos de efectividad, aunque hay un grupo considerable que se sitúa por debajo del umbral de efectividad óptima. El número relativamente alto de directores que se calificaron con el puntaje más alto sugiere que existe una fuerte percepción de capacidad y rendimiento dentro de la organización educativa.

Tabla 14

Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	6	16	8,4%	8,4%
	7	39	20,5%	28,9%
Válido	8	63	33,2%	62,1%
	9	24	12,6%	74,7%
	10	48	25,3%	100,0%
Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 14, "Satisfacción", muestra los resultados de una encuesta aplicada a directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli, centrándose en su nivel de satisfacción. Interpretando que un puntaje de 8 o más representa un nivel óptimo de satisfacción, un 71,1% de los directores reportan estar en este rango, lo que indica un alto grado de satisfacción general dentro del grupo. El puntaje más común es 8 con un 33,2%, seguido de 10 con un 25,3%, lo cual sugiere que la mayoría de los directores se sienten bastante satisfechos, con un porcentaje significativo que reporta un nivel muy alto de satisfacción. Estos datos podrían indicar que los directores se sienten positivamente respecto a su rol y el entorno en el que trabajan.

Contrastación de la hipótesis específica N° 01

La hipótesis específica específica N° 01 afirma que “El estilo de liderazgo directivo que predomina en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022, es el liderazgo transaccional”. En resumen, los datos de las figuras y tablas del 1 al 12 sugieren que existe una tendencia hacia un estilo de liderazgo transaccional en la UGEL N° 307, dado que la mayoría de los directores cumplen con los compromisos de desempeño y sienten que las recompensas se basan en dicho cumplimiento. Sin embargo, el componente de "Dirección por Excepción" del liderazgo transaccional parece ser menos prevalente, sugiriendo que, aunque el intercambio de recompensas por rendimiento es una práctica común, la intervención directiva en caso de desviaciones del

rendimiento estándar no es la característica dominante. Esto podría indicar una práctica de liderazgo transaccional con ciertas adaptaciones al contexto específico de la UGEL N° 307.

Identificar la dimensión de los compromisos de desempeño que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022

Del instrumento aplicado con el fin de analizar los compromisos de desempeño se obtuvo lo siguiente:

Tabla 15

Gestión Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No cumplió	16	8,4%	8,4%	8,4%
Válido	Cumplió	174	91,6%	91,6%	100,0%
	Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 15 "Gestión Docente" refleja los resultados sobre el cumplimiento de los compromisos de desempeño por parte de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli, en el año 2022. Según la tabla, el 91,6% de los directores (174 de un total de 190) cumplió con los compromisos de desempeño establecidos, mientras que sólo el 8,4% (16 directores) no cumplió. Este alto porcentaje de cumplimiento indica que la mayoría de los directores están logrando efectivamente los estándares de desempeño esperados, lo que puede ser un reflejo de un liderazgo directivo eficaz y alineado con las metas de la unidad educativa en ese período.

Tabla 16

Gestión Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No cumplió	2	1,1%	1,1%	1,1%
	Cumplió	188	98,9%	98,9%	100,0%
	Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 16 "Gestión Pedagógica" de la tesis "El liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022" muestra que, de los 190 directores encuestados, el 98,9% (188 directores) cumplió con los compromisos de gestión pedagógica, mientras que solo el 1,1% (2 directores) no cumplió. Este alto nivel de cumplimiento sugiere que prácticamente todos los directores están alcanzando los objetivos pedagógicos propuestos, lo que podría indicar una eficaz implementación de estrategias de liderazgo directivo en la promoción y mejora de la calidad educativa en la unidad mencionada. Estos resultados reflejan un compromiso destacable con la gestión pedagógica en esta comunidad educativa durante el año 2022.

Tabla 17

Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No cumplió	38	20,0%	20,0%	20,0%
	Cumplió	152	80,0%	80,0%	100,0%
	Total	190	100,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los directores Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli.

La tabla 17 "Gestión Administrativa" de la tesis "El liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022" muestra los resultados de una encuesta realizada a los directores sobre el cumplimiento de compromisos en el ámbito administrativo. De un total de 190 directores, el 80% (152 directores) cumplió con los compromisos de gestión administrativa, mientras que el 20% (38 directores) no los cumplió. Estos resultados indican que la mayoría de los directores están cumpliendo con sus responsabilidades administrativas, lo que es fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones educativas. Sin embargo, también se refleja que existe un porcentaje no despreciable de directores que no cumplen con estos compromisos, lo cual podría señalar áreas de oportunidad para mejorar en la gestión administrativa dentro de la UGEL N° 307.

Contrastación de la hipótesis específica N° 02

La hipótesis específica específica N° 02 afirma que “La gestión docente es la dimensión de gestión pedagógica que refleja mayor cumplimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022”. Al comparar estas tres dimensiones en los datos de las figuras y tablas del 13 al 16 de los compromisos de desempeño, podemos concluir que la gestión pedagógica tiene un porcentaje más alto de cumplimiento en comparación con la gestión docente y administrativa. Por lo tanto, de acuerdo con los datos proporcionados, la gestión pedagógica, es la que refleja el mayor cumplimiento por parte de los directores en la UGEL N° 307 Chucuito - Juli en el año 2022. Esto indica que, mientras que la gestión docente tiene un alto nivel de cumplimiento, es superada por la gestión pedagógica, la cual muestra ser la dimensión con el cumplimiento más alto.

Proponer políticas que fortalezcan el liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022

Se desarrollaron y presentaron un conjunto de políticas y estrategias concretas, basadas en la investigación realizada, que estén orientadas a fortalecer el liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

Identificar y Abordar Desafíos Específicos:

Esta propuesta implica realizar un análisis exhaustivo para identificar los desafíos y obstáculos específicos que enfrentan los líderes en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307. Esto podría incluir limitaciones en recursos, barreras comunicacionales, o falta de alineación entre los objetivos educativos y las estrategias de liderazgo. La idea es desarrollar políticas que aborden directamente estos desafíos, con soluciones personalizadas que puedan ser implementadas de manera efectiva en el contexto específico de Chucuito – Juli.

Promover Prácticas de Liderazgo Eficaces:

Esta estrategia se centra en mejorar las habilidades de liderazgo de los directivos a través de programas de formación y desarrollo. Podría incluir talleres sobre toma de decisiones estratégicas, gestión de equipos, comunicación efectiva, y resolución de conflictos. El objetivo es dotar a los líderes de herramientas y conocimientos que les permitan liderar de manera más efectiva, aumentando así la eficiencia y la moral del equipo.

Fomentar el Compromiso y la Motivación:

Aquí, la meta es desarrollar políticas que incrementen la motivación y el compromiso del personal, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento. Esto podría lograrse a través de sistemas de reconocimiento y recompensas, creación de un ambiente laboral más colaborativo y de apoyo, y oportunidades de desarrollo profesional. Estas políticas deben ser diseñadas para alinear los objetivos personales del personal con los de la institución, creando un entorno donde todos se sientan valorados y parte de un proyecto educativo común.

Incluir Indicadores de Medición:

La implementación de cualquier política debe ir acompañada de indicadores claros para medir su efectividad. Estos podrían incluir métricas como tasas de retención del personal, niveles de satisfacción del personal y estudiantes, mejoras en los resultados de rendimiento, y feedback directo de todas las partes interesadas. Estos indicadores permitirán evaluar el impacto de las políticas implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Facilitar la Implementación y Seguimiento:

Finalmente, es crucial desarrollar un plan claro para la implementación de estas políticas, que incluya roles y responsabilidades definidos, plazos y recursos necesarios. Además, debe establecerse un mecanismo de seguimiento y evaluación periódica, que permita revisar el progreso y hacer ajustes oportunos. Esto asegurará que las políticas no solo se implementen, sino que se mantengan y evolucionen con el tiempo.

Contrastación de la hipótesis general

Al haber desarrollado el presente trabajo de investigación con los resultados obtenidos se efectúa la contrastación de hipótesis de investigación de la siguiente manera:

Contrastación de la hipótesis general

La hipótesis específica general afirma que “Existe relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022”.

Hi: Existe relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

H0: Existe relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

Tabla 18

Prueba de correlación liderazgo directivo y compromiso desempeño

		Liderazgo directivo	Compromisos de desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,741
	Liderazgo directivo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	190	190
	Coeficiente de correlación	,741	1,000
	Compromisos de desempeño		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	190	190	

En la tabla 18 podemos apreciar que existe una relación significativa de la gestión administrativa con los procesos de contratación, ya que la prueba de Rho de Spearman expresa un valor de 0,741 siendo fuerte y significativa con 0,00. Por lo que se valida la hipótesis general que es: Existe relación positiva fuerte entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022.

4.2 Discusión

Se coincide con Chunga et al. (2022) que destacaron la necesidad de un sistema de control administrativo para mejorar el cumplimiento de los compromisos de desempeño. Esto resuena con los hallazgos de la tesis sobre la UGEL Chucuito – Juli, donde también se observó un cumplimiento efectivo en la gestión pedagógica y docente, pero con espacio para mejora en la gestión administrativa. Ambos estudios apuntan a la importancia de sistemas de control y seguimiento robustos como elementos clave para garantizar la eficiencia y la efectividad en las instituciones educativas. Merchán (2021) sobre la adaptabilidad de los docentes frente a emergencias en Ecuador puede proporcionar insights valiosos para la UGEL Chucuito – Juli en cuanto a la flexibilidad y adaptabilidad en la gestión pedagógica. La capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y contextos puede ser un aspecto crucial que complementa



el liderazgo directivo, especialmente en tiempos de crisis o transición, Díaz (2022) enfatizó la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral. Esto puede ser relevante para la UGEL Chucuito – Juli, ya que un liderazgo que empodera y reconoce la autonomía de los directores podría mejorar no sólo el cumplimiento de los compromisos de desempeño sino también la satisfacción laboral y la retención del personal. Chávez (2021) en el plan de gestión transformacional propuesto para mejorar las responsabilidades operativas en la UGEL Utcubamba puede tener implicaciones para la UGEL Chucuito – Juli. Integrar estrategias de liderazgo transformacional con el enfoque transaccional existente podría potenciar el cumplimiento y la eficacia operativa, alineando la motivación intrínseca con las recompensas y reconocimientos externos. Los resultados afirman que existe relación entre las variables.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022 indica que en la prueba de Rho de Spearman expresa un valor de 0,741 siendo fuerte y significativa. Los directivos de la UGEL N° 307 han demostrado una efectividad considerable en la gestión pedagógica y docente, lo que refleja la influencia significativa de su liderazgo en los resultados de desempeño. Esto sugiere que el fortalecimiento continuo de las capacidades de liderazgo podría potenciar aún más los resultados positivos en la unidad educativa.
- SEGUNDA:** Los datos analizados sugieren que el estilo de liderazgo predominante en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito – Juli 2022 es transaccional. Esto se ve reflejado en el alto grado de cumplimiento de los compromisos de desempeño y una cultura de recompensa basada en el rendimiento. Sin embargo, se nota que el liderazgo transaccional no es ejercido de manera uniforme en todas sus dimensiones, dado que la dirección por excepción es menos pronunciada. Esto implica que, mientras los directores están motivados a través de incentivos y recompensas claras, hay menos énfasis en la supervisión activa y en la intervención correctiva.
- TERCERA:** Contrario a la hipótesis inicial, la dimensión de gestión pedagógica es la que refleja el mayor cumplimiento, con un 98,9% de los directores cumpliendo con estos compromisos. Aunque la gestión docente también muestra un alto nivel de cumplimiento, es superada por la gestión pedagógica, lo cual podría indicar una alineación fuerte con los objetivos educativos y un enfoque en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.
- CUARTA:** Para fortalecer el liderazgo en la UGEL N° 307 Chucuito – Juli, se propone desarrollar políticas que fomenten la formación continua en liderazgo transaccional y transformacional para los directivos, con un énfasis en la gestión pedagógica que ha demostrado ser la de mayor cumplimiento. Además, sería beneficioso implementar programas de mentoría y coaching que apoyen la dirección por excepción activa y pasiva para mejorar la supervisión y la intervención proactiva.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda realizar autoevaluaciones y evaluaciones entre pares de estilo de liderazgo para todos los directores, con el fin de identificar prácticas de liderazgo transaccional y áreas para incorporar aspectos del liderazgo transformacional.
- SEGUNDA:** Se recomienda establecer foros de intercambio de mejores prácticas pedagógicas, extendiendo el alto cumplimiento en gestión pedagógica a otras áreas de gestión mediante la colaboración y el aprendizaje entre pares.
- TERCERA:** Se recomienda crear un plan de capacitación integral en liderazgo que abarque tanto el liderazgo transaccional como el transformacional, asegurando que los directores puedan liderar de manera efectiva en una variedad de contextos y con diferentes estrategias.
- CUARTA:** Crear un marco que integre las prácticas de liderazgo directivo con los compromisos de desempeño, incluyendo indicadores claros y seguimiento continuo. Este marco debería vincular las acciones de liderazgo con los resultados de desempeño y establecer un sistema de retroalimentación que permita ajustar las prácticas de liderazgo para mejorar el desempeño en todas las áreas de gestión.

BIBLIOGRAFÍA

- Amador, C. (2018). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 817–832. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.322>
- Barrientos, D., y Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 128–149. www.educas.com.pe
- Bolívar, A., López, J., y Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 15–60. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Chamoly, K., y Palomino, G. (2021). Gestión de la calidad de servicio al usuario en las UGEL: Una mirada regional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 377–403. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.239
- Chávez, R. (2021). Propuesta de un plan de liderazgo transformacional para el cumplimiento de los compromisos de desempeño de la UGEL, Utcubamba [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84612>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. McGraw Hill.
- Chunga, F., Cuadra, V., Mendoza, T., Saldaña, J., y Heredia, F. (2022). Sistema de control administrativo para la eficiencia en compromisos de desempeño de una UGEL Peruana. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 423–433. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2751>
- Cuevas, E. (2021). Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N°3, Lima - 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70398>
- De La Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321–357. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>

- Díaz, L. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 231–248. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546
- Escandón, A. (2012). Estilos de liderazgo de los directores desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas estatales de la red N°8 - Callao [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/07523d1a-76e7-49f2-b8ff-875ea66b5eb1>
- Espinosa, P., Prieto, W., Rubio, C., Gallego, y Ochoa, M. (2021). Liderazgo, calidad educativa, sistemas de gestión de calidad en instituciones educativas. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400419
- Fernández, E. (2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en Universidades Chilenas. *Calidad En La Educación*, 28, 72–89. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/203/208>
- Fuentes, Y., Barrientos, E., y Pabón, J. (2021). Liderazgo Organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Criterio Libre*, 19(35), 307–325. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7280>
- Gestión. (2016, noviembre 5). Perú sigue en la cola respecto a calidad educativa a nivel mundial. <https://gestion.pe/economia/peru-sigue-cola-respecto-calidad-educativa-nivel-mundial-148579-noticia/>
- Gutierrez, C. (2018). El nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Guzmán, J. (2001). Administración de la gestión docente. *Revista Calidad En La Educación*, 1–5.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Sexta edición). www.elosopanda.com/jamespoetrodriguez.com

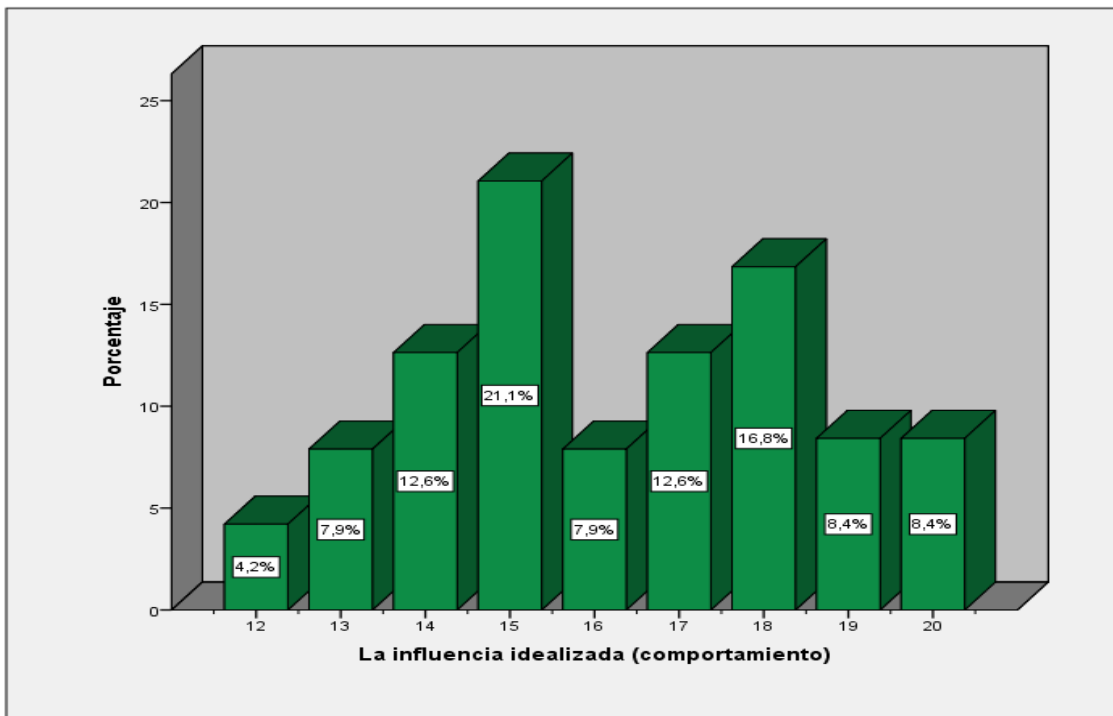
- Incio, F., y Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Epistemia*, 119–128. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422>
- Martínez, O., Martínez, O. A., Martínez, R., y León, M. (2018). Comunicación para el liderazgo en las instituciones educativas en el contexto de la complejidad. *Revista Scientific*, 190–213. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.9.10.190-213>
- Merchán, J. (2021). Educando en crisis: estudio de las prácticas docentes para implementar los currículos para la emergencia. *Revista Andina de Educación*, 11–20. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.2>
- MINEDU, M. de E. (2022). Resolución Ministerial N°043-2022 MINEDU . Ministerio de Educación, 1–173. <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/cdd-2022-rm-043-2022-minedu.pdf>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial*, 4(1), 1–12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Quezada, E. (2021). Relación de las habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay; 2019-2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57452?show=full>
- Riveros, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. *Educación y Educadores*, 15(2), 289–301. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942012000200008
- Rozo, A., Flórez, A., y Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 62–68. <https://doi.org/10.15649/2346030x.543>



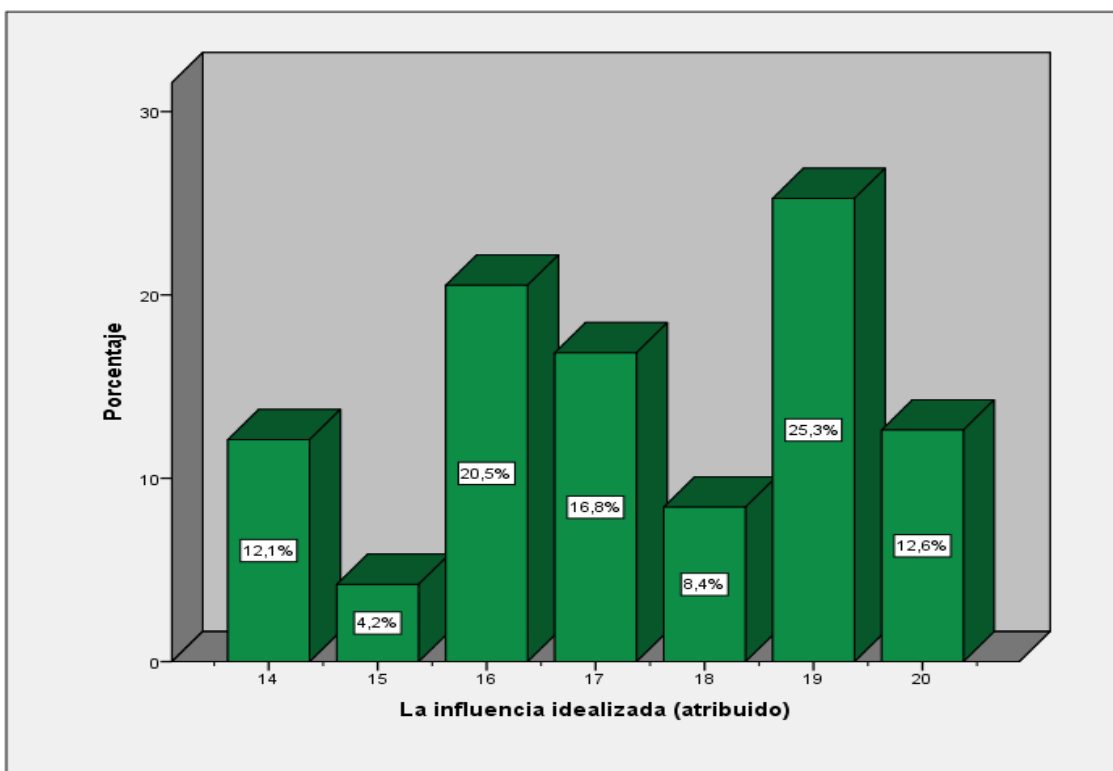
- Ruiz, S. (2020). Control interno para mejorar las contracciones de área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020 [UCV]. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/132/151>
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., y Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/223>

ANEXOS

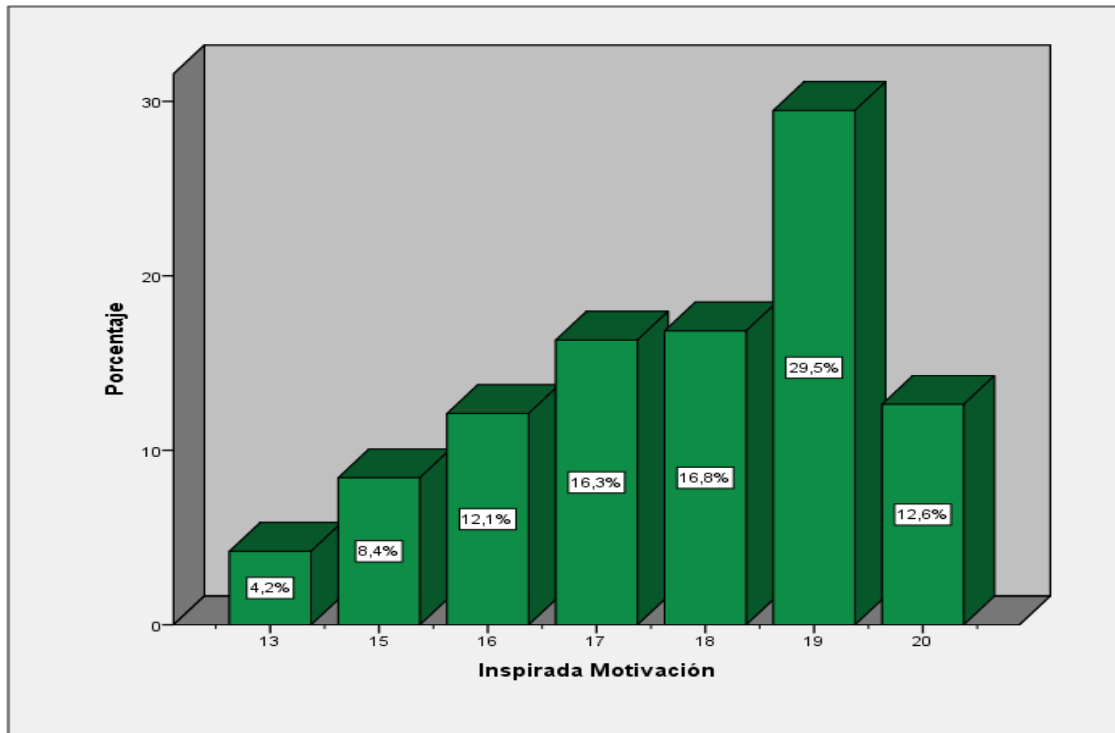
Anexo 1. La influencia idealizada (comportamiento)



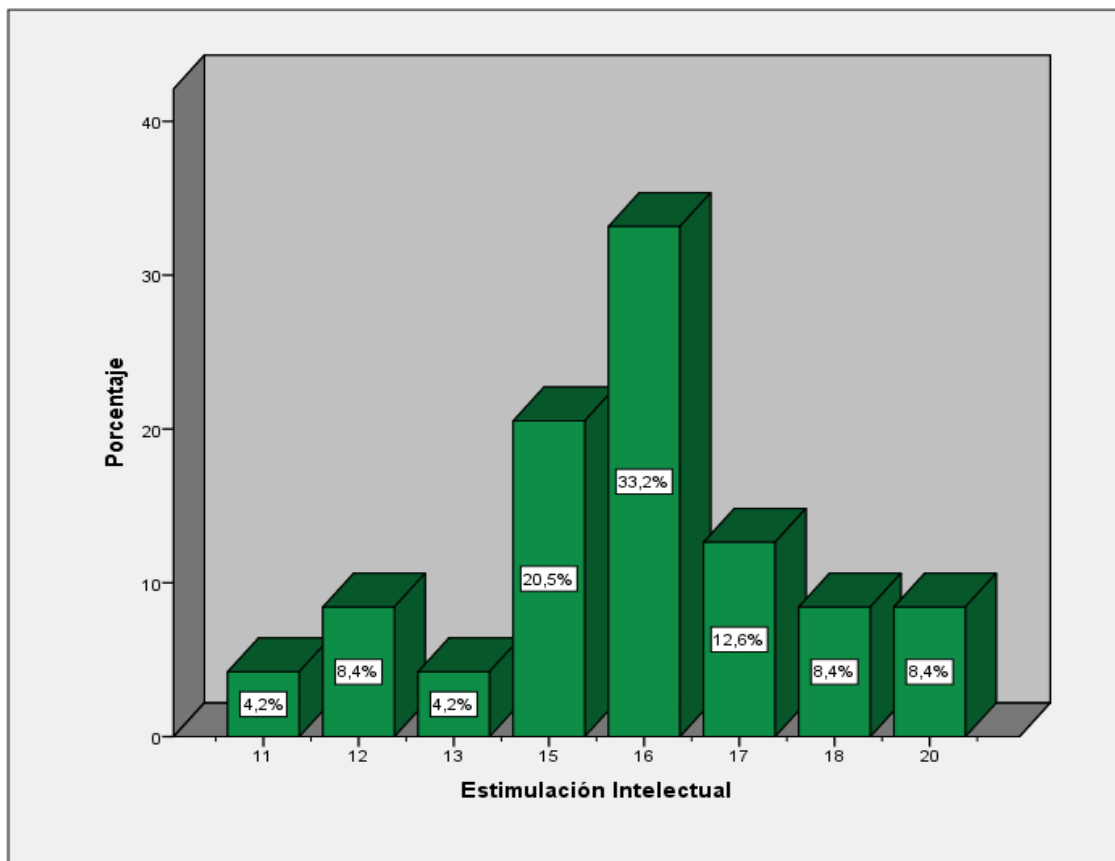
Anexo 2. La influencia idealizada (atribuido)



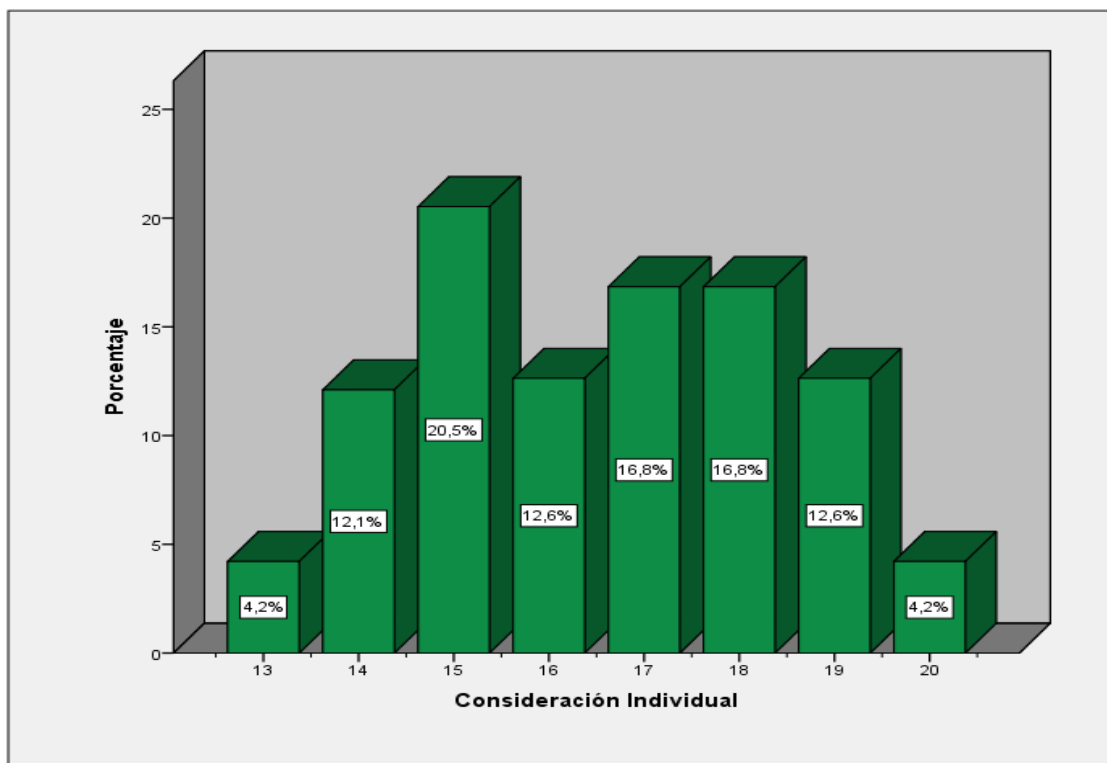
Anexo 3. Inspirada Motivación



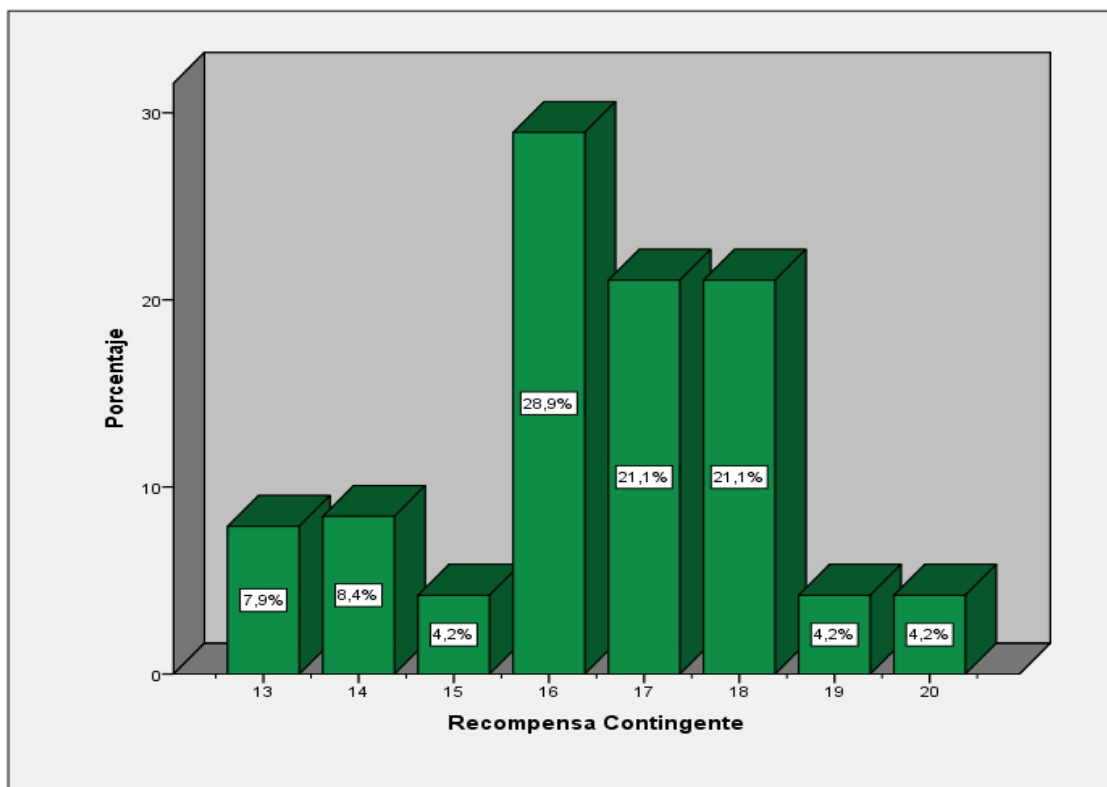
Anexo 4. Estimulación Intelectual



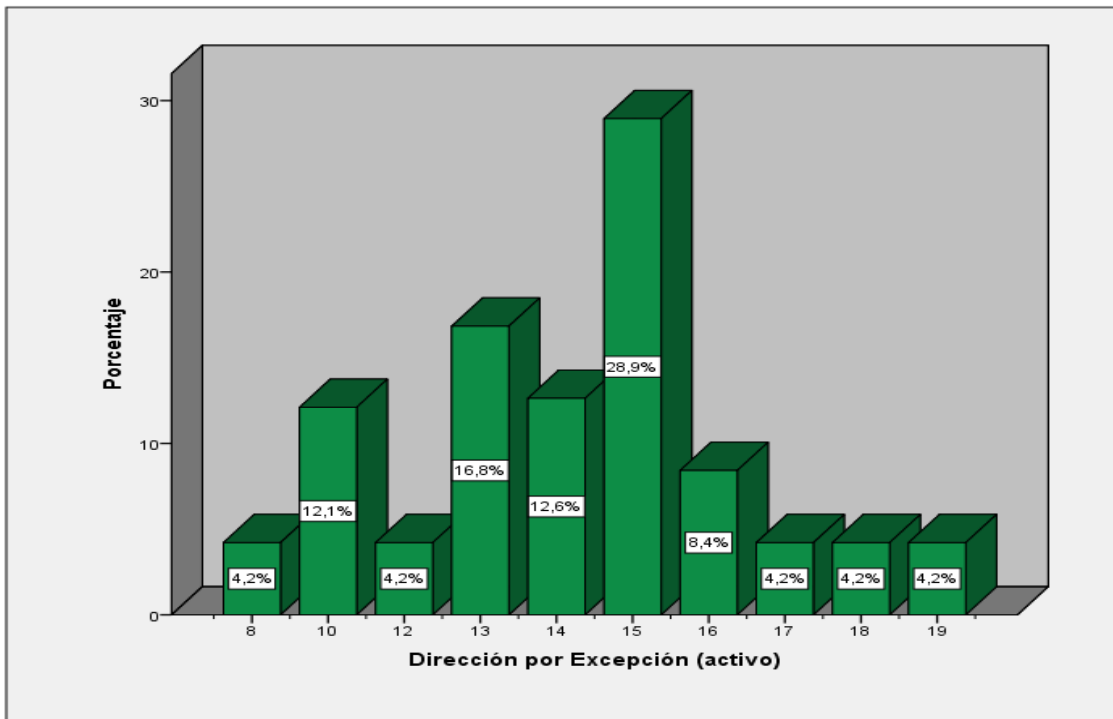
Anexo 5. Consideración Individual



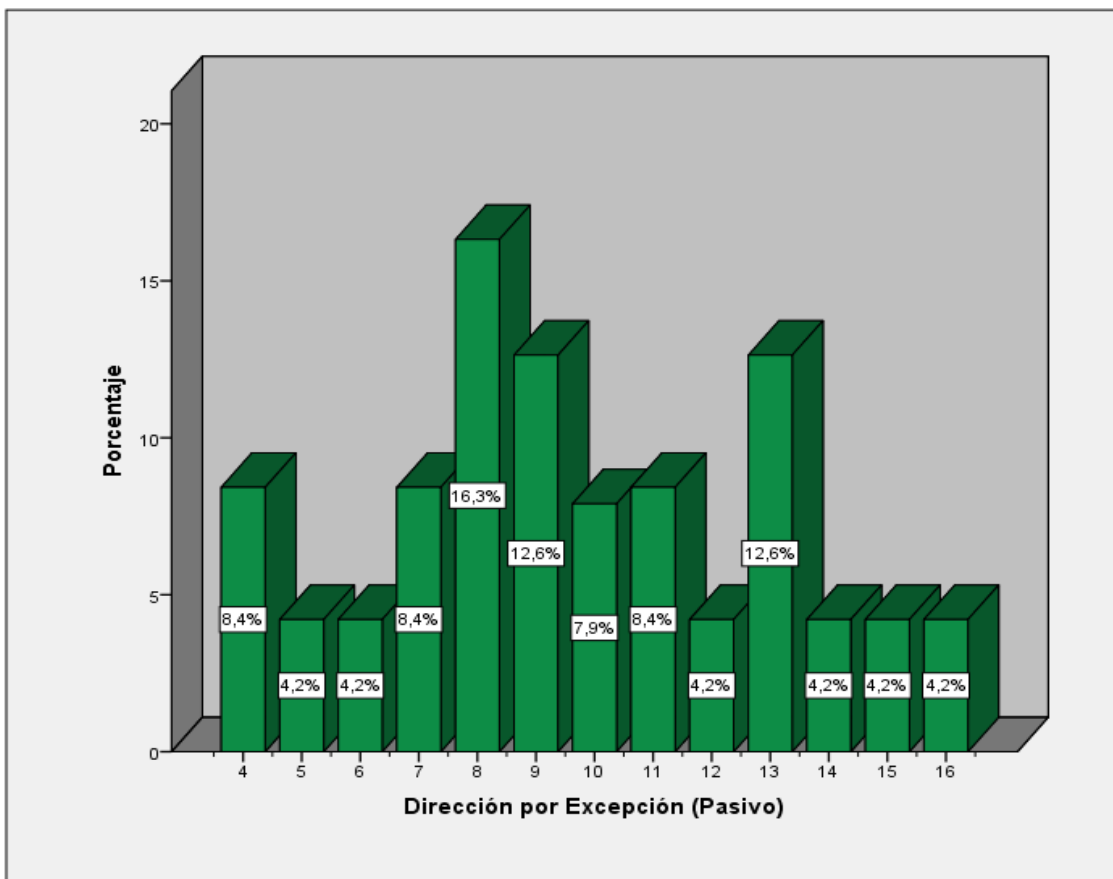
Anexo 6. Recompensa Contingente



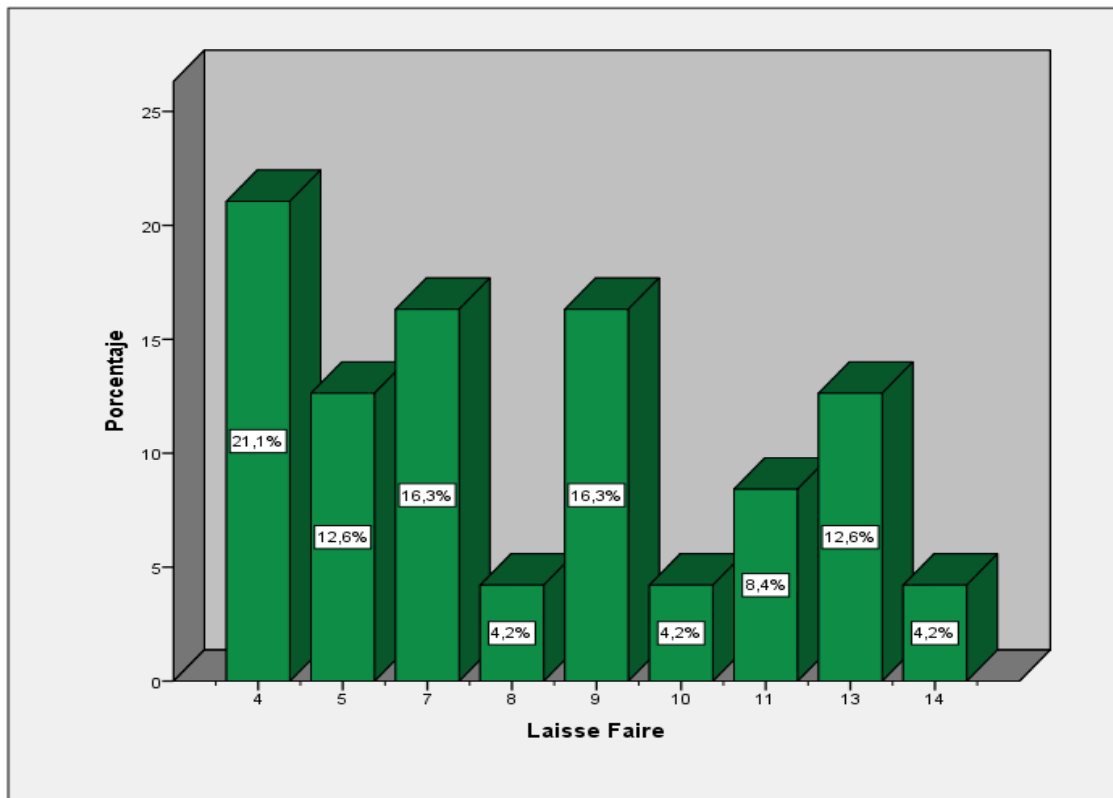
Anexo 7. Dirección por Excepción (activo)



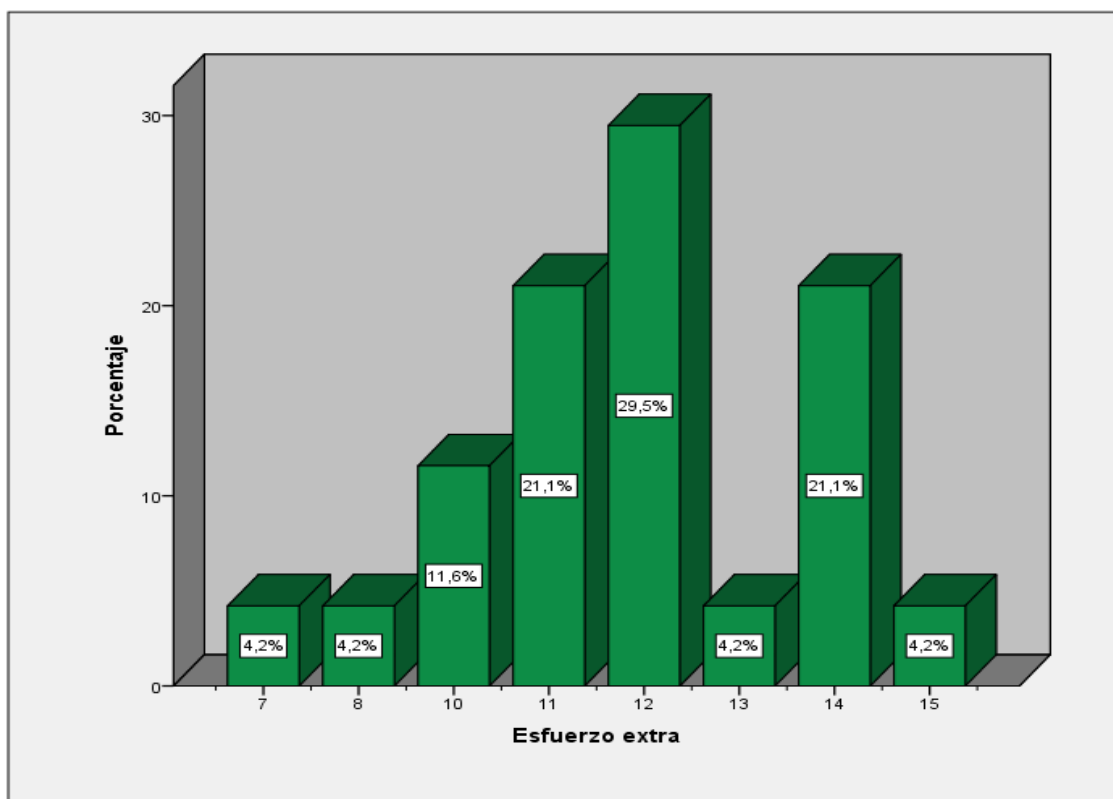
Anexo 8. Dirección por Excepción (Pasivo)



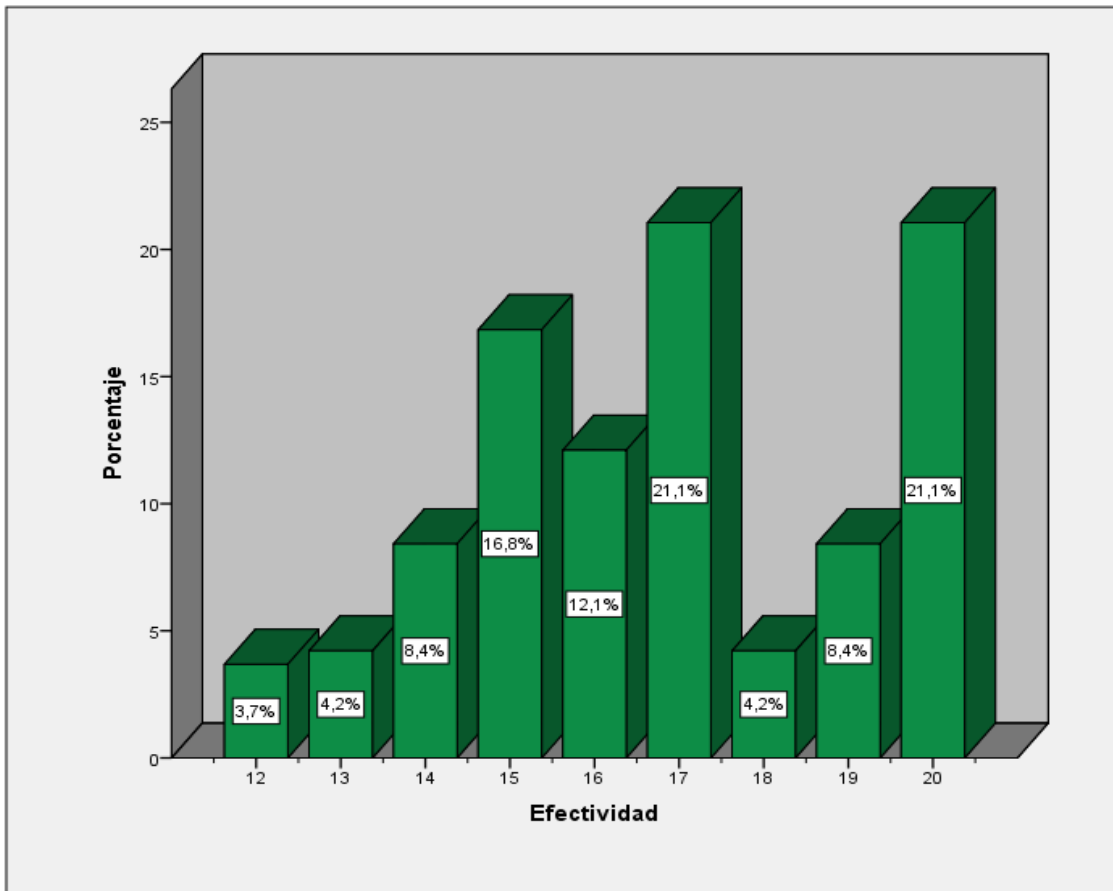
Anexo 9. Laisse Faire



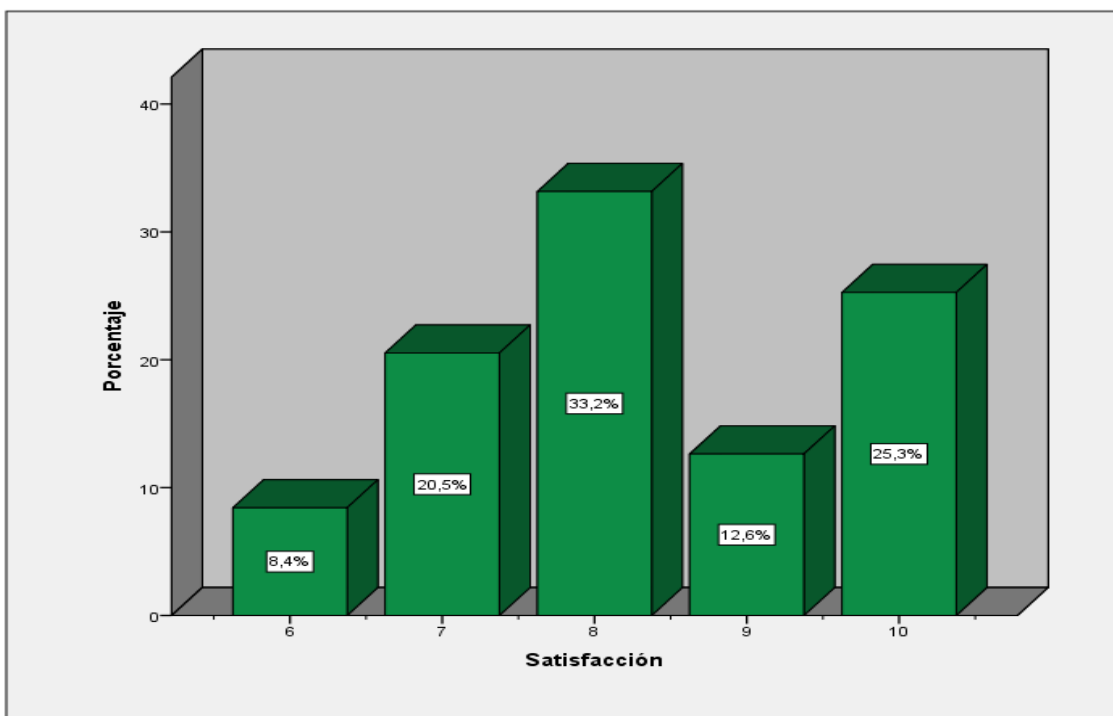
Anexo 10. Esfuerzo extra



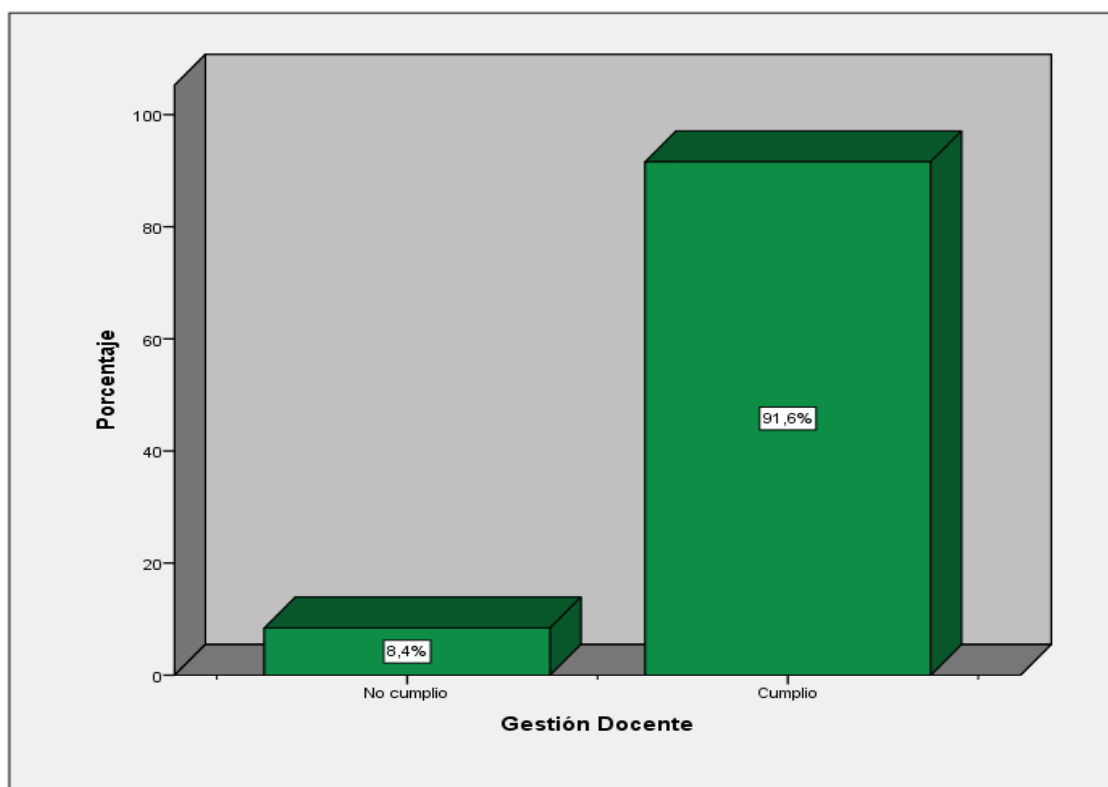
Anexo 11. Efectividad



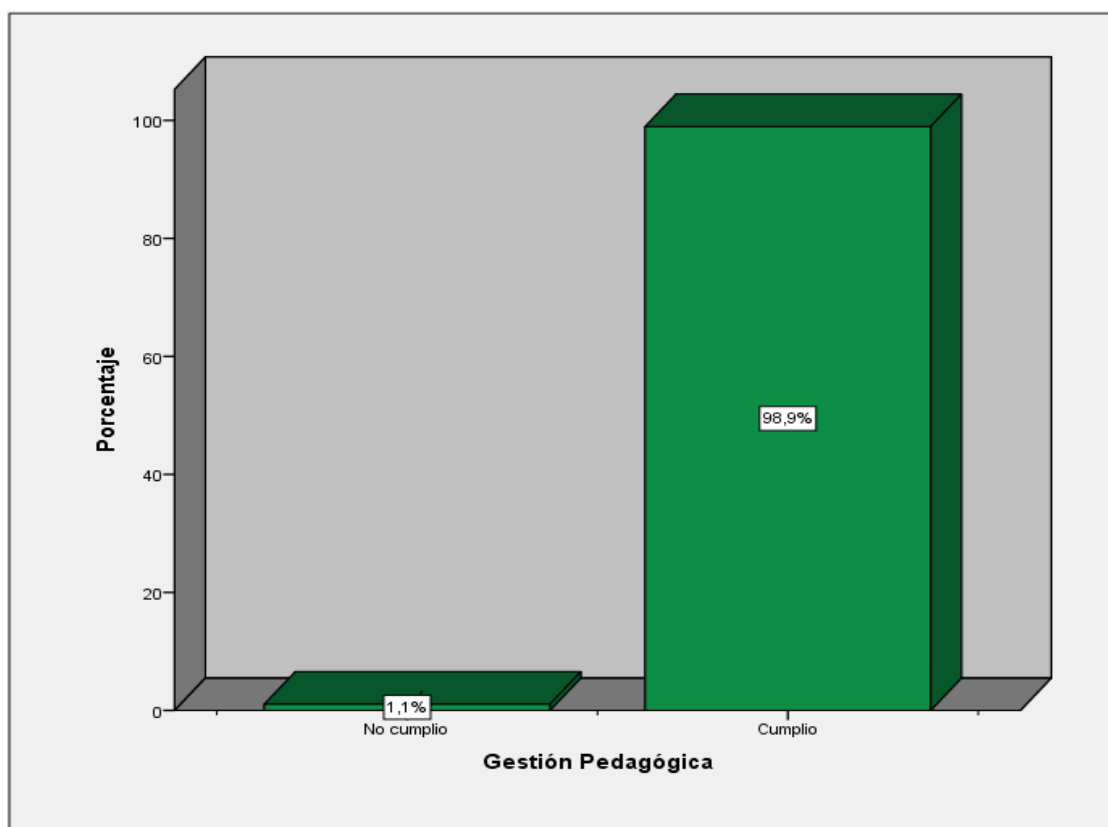
Anexo 12. Satisfacción



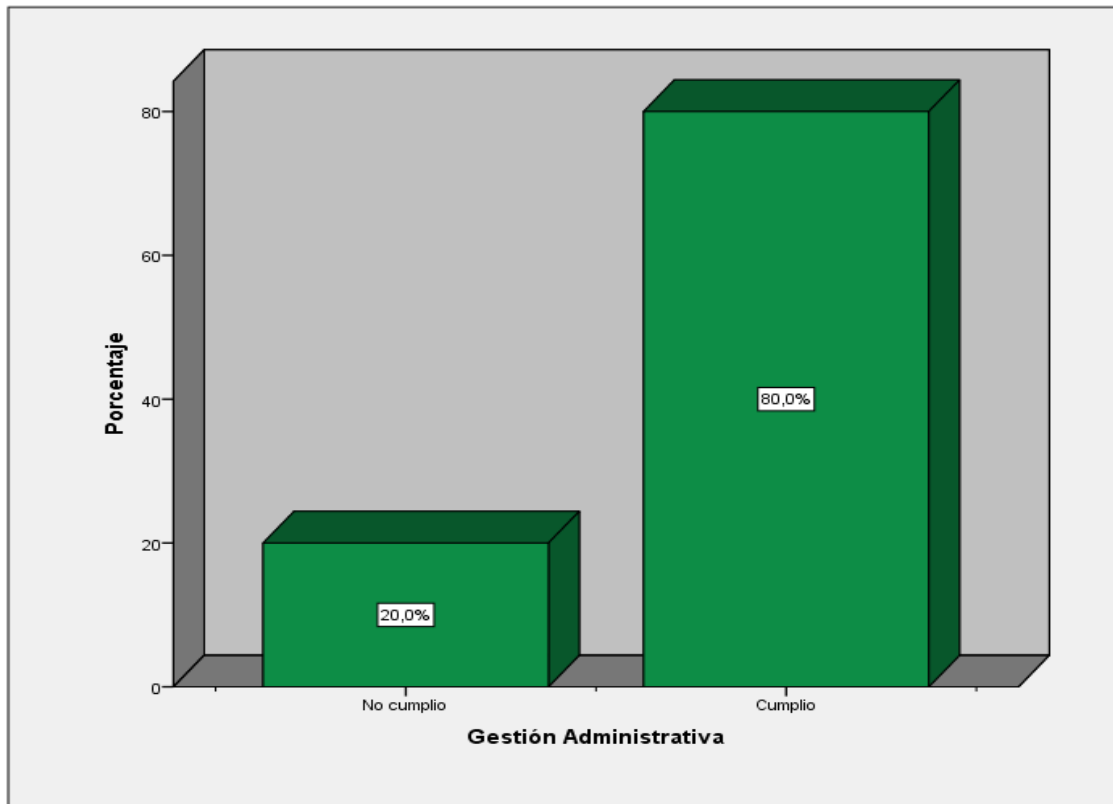
Anexo 13. Gestión Docente



Anexo 14. Gestión Pedagógica



Anexo 15. Gestión Administrativa



Anexo 16. Cuestionario de Liderazgo Directivo

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Valore en una escala de 1 a 4 el grado de relevancia que otorga a los ítems correspondientes a los aspectos discursivos. Señale con una cruz (X) su respuesta. Si considera necesario hacer alguna modificación o introducir otro(s) ítem(s), indíquelo en la casilla de observaciones.

1 = Muy bajo, 2 = Bajo, 3 = Alto y 4 = Muy alto

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO		Valoración			
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
	Hablo sobre mis valores y creencias más importantes				
	Especifico la importancia de tener una alta razón de ser				
	Considero las consecuencias morales y éticas de mis decisiones				
	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de la misión				
	Hago que las personas se sientan orgullosas de trabajar conmigo				
	Voy mas allá del interés propio para el bien del grupo				
	Actúo de formas que genero respeto hacia mi persona				
	Muestro un sentido de poder y confianza en las decisiones				
	Hablo con optimismo del futuro				
	Hablo con entusiasmo sobre lo que se debe valorar				
	Expreso con claridad una visión convincente del futuro				
	Expreso confianza en el logro de objetivos				
	Reexamino suposiciones cruciales para ver si son apropiadas				
	Busco perspectivas diversas al momento de resolver problemas				
	Hago que los problemas se vean desde distintos ángulos				
	Sugiero nuevas formas de realizar los deberes asignados				
	Paso el tiempo enseñando y entrenando				
	Trato como persona y no únicamente como miembros de un grupo				
	Considero que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás				
	Ayudo a desarrollar las fortalezas de los miembros de mi organización				



	Brindo ayuda cuando un miembro demuestra esfuerzos				
	Genero debate en términos específicos respecto de quien es responsable de lograr los objetivos de rendimiento				
	Dejo claro lo que uno espera recibir cuando se logran las metas de desempeño				
	Expreso satisfacción cuando se cumplió con las expectativas				
	Enfoco la atención en regularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares				
	Concentro mi atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas				
	Hago un seguimiento a todos los errores detectados				
	Dirijo la atención a los fracasos para cumplir con los estándares				
	No interfiere hasta que los problemas se tornan serios				
	Espero que las cosas vayan mal antes de tomar medidas				
	Demuestro que soy un fiel creyente de que "si funciona, no lo arregles				
	Demuestro que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas				
	Evito involucrarme cuando surgen problemas importantes				
	Estoy ausente cuando me necesitan				
	Evito tomar decisiones				
	Retraso las respuestas a preguntas urgentes				
	Consigo que hagan más de lo que se esperaba que hagan				
	Intensifico mi deseo de tener éxito				
	Aumenta mi disposición a esforzarme mas				
	Utilizo métodos de liderazgo satisfactorios				
	Trabajo de manera satisfactoria				
	Soy eficaz al satisfacer las necesidades laborales de los demás				
	Soy eficaz al representar a mis compañeros ante una autoridad superior				
	Soy eficaz al cumplir con los requisitos de la organización				
	Dirijo un grupo que es efectivo.				
Observaciones:					



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo WILDERITH GRISEL VEGASQUEZ MEDINA
identificado con DNI 40899154 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LOS COMPROMISOS DE
DESEMPEÑO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 307
CHUCUITO - JULI 2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 02 de ABRIL del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo WILBERTH ERICK SEZASQUEZ STEBINA
identificado con DNI 40899156 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO

EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 357 CERCUJITO - JULI 2022

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

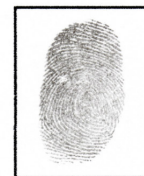
Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 02 de ABRIL del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella