



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN LA REGIÓN PUNO – 2019

PRESENTADA POR:

ROGER SANTIAGO CCALLO PUMA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

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

PUNO, PERÚ

2024



ROGER SANTIAGO CCALLO PUMA

ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECU...

 Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:416916812

100 Páginas

Fecha de entrega

17 dic 2024, 12:17 p.m. GMT-5

19,555 Palabras

Fecha de descarga

17 dic 2024, 12:35 p.m. GMT-5

109,126 Caracteres

Nombre de archivo

ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS D....docx

Tamaño de archivo

695.3 KB



Dr. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS
DOCENTE PRINCIPAL





18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
69 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

EDMUNDO CALLIZHUAC AVALOS
DIRECCENTE PRINCIPAL

Universidad Nacional del Altiplano
Escuela de Postgrado
Jared Luque Coyla
ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP. 119023





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

TESIS

ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO EN LA REGIÓN
PUNO – 2019



PRESENTADA POR:

ROGER SANTIAGO CCALLO PUMA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

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

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:


PRESIDENTE


.....
Dr. EDGARDO PINEDA QUISPE

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. EDUARDO JIMENEZ NINA

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. OMAR JESUS QUISPE CHOQUE

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

Puno, 26 de febrero de 2021

ÁREA: Gestión pública y privada.

TEMA: Roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno – 2019.

LÍNEA: Gestión y responsabilidad social.



DEDICATORIA

Dedicado a Dios por brindarme las fuerzas y salud que permitieron hacer posible terminar este trabajo de investigación.

A mi esposa Flora Ccama Tipo por el apoyo constante e incondicional que ha motivado mis deseos de superación.

A mis padres: Jesus N. Ccallo Mendoza y Estrella Puma Luna por brindarme sus sabios consejos para ser un profesional de bién.

Y especialmente dedico este trabajo de investigación a la Dra. María Amparo Catacora Peñaranda quien en vida supo transmitirme sabios conocimientos para lograr mis metas y lo que me proponga.

Roger Santiago Ccallo Puma



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis

En primer lugar, A la Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Maestría en contabilidad y administración con mención en gestión pública

Agradecer a mi director/asesor de tesis, Dr. Edgar Darío Callohuanca Avalos, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus valiosas sugerencias y comentarios han sido fundamentales para lograr los objetivos propuestos.

También quiero agradecer a a las instituciones públicas del nivel secundario de la región Puno por su colaboración en la realización de entrevistas y encuestas, lo que ha permitido obtener datos valiosos para el desarrollo de esta investigación

Roges Santiago Ccallo Puma



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
ACRÓNIMOS	x
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1 Marco teórico	4
1.1.1 Roles gerenciales	4
1.1.2 Calidad de gestión educativa	8
1.2 Antecedentes	17
1.2.1 Internacionales	17
1.2.2 Nacionales	21
1.2.3 Locales	27
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Identificación del problema	29
2.2 Enunciados del problema	29
2.2.1 Problema general	29
2.2.2 Problemas específicos	30
2.3 Justificación	30
2.4 Objetivos	31
2.4.1 Objetivo general	31
2.4.2 Objetivos específicos	31
2.5 Hipótesis	31
2.5.1 Hipótesis general	31
	iii

2.5.2	Hipótesis específicas	31
-------	-----------------------	----

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	33
3.2	Población	34
3.3	Muestra	34
3.4	Método de investigación	36
3.4.1	Enfoque de investigación	36
3.4.2	Diseño de investigación	37
3.4.3	Nivel de investigación	38
3.4.4	Tipo de investigación	38
3.4.5	Método general de investigación	38
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	39
3.5.1	Coefficiente de confiabilidad Alfa-Cronbach	40
3.5.2	Procesamiento y análisis	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	44
4.1.1	Roles gerenciales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	44
4.1.2	Calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	47
4.2	Discusión	49
4.2.1	Análisis y discusión de los resultados en relación al objetivo e hipótesis específica N° 1: Rol interpersonal y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	49
4.2.2	Análisis y discusión de resultados en relación al objetivo e hipótesis específica N° 2: Rol informativo y la Calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región puno	52
4.2.3	Análisis y discusión de resultados en relación al objetivo e hipótesis N° 3: Rol decisorio y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	54



4.2.4	Análisis y discusión en relación al objetivo e hipótesis general: Roles gerenciales y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	57
	CONCLUSIONES	60
	RECOMENDACIONES	62
	BIBLIOGRAFÍA	63
	ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población total de las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno	34
2. Muestra estratificada de las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno	36
3. Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach	40
4. Aplicación de coeficiente de Alfa de Cronbach	41
5. Escalas de correlación de Spearman	43
6. Niveles de roles interpersonales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	44
7. Niveles de roles informativos en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	45
8. Niveles de roles decisorios en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	46
9. Niveles de roles gerenciales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	46
10. Niveles de gestión institucional en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.	47
11. Niveles de gestión administrativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	48
12. Niveles de gestión pedagógica en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno	48
13. Niveles de calidad de gestión educativa	49
14. Rol interpersonal y la Calidad de gestión educativa	50
15. Correlación de Rho de Spearman entre el rol interpersonal y la calidad de gestión educativa.	51
16. Rol informativo y la Calidad de gestión educativa	52
17. Correlación de Rho de Spearman entre el rol informativo y la calidad de gestión educativa.	53
18. Rol decisorio y la Calidad de gestión educativa.	55
19. Correlación de Rho de Spearman entre el rol decisorio y la calidad de gestión educativa	56



20.	Roles gerenciales y la calidad de gestión educativa	57
21.	Correlación de Rho de Spearman entre los roles gerenciales y la calidad de gestión educativa	58



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Dimensiones de los roles gerenciales	8
2. Instrumentos de gestión educativa	13
3. Dimensiones de la gestión institucional	14
4. Dimensiones de la gestión administrativa	15
5. Dimensión de gestión pedagógica	16
6. Mapa político de la region Puno	33
7. Curva de distribución normal	42



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	65
2. Matriz de operacionalización de variables	66
3. Cuestionario	67
4. Base de datos de las variables de investigación	74
5. Prueba de confiabilidad del cuestionario	78
6. Escalas para medir los resultados de investigación	79
7. Declaración jurada de la autenticidad de tesis	80
8. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional	81



ACRÓNIMOS

EPG	:	Escuela de Posgrado
DREP	:	Dirección Regional de Educación Puno
I.E. P	:	Ministerio de Economía y Finanzas
IGA	:	Instrumentos de Gestión Administrativa
MINEDU	:	Ministerio del Ambiente
PAT	:	Plan Anual de Trabajo
PEI	:	Proyecto Educativo Institucional
RI	:	Reglamento Interno
UGEL	:	Universidad Nacional del Altiplano
UNESCO	:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



RESUMEN

En la actualidad, se observa que las instituciones educativas secundarias públicas en el Perú presentan deficiencias en la calidad de la gestión educativa, lo que provoca un problema serio al generar descontento en la comunidad. Esta insatisfacción se atribuye a la ineficacia de los gerentes educativos, quienes no cumplen de manera adecuada con sus responsabilidades como líderes pedagógicos, las cuales abarcan más que simplemente aspectos administrativos. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno-2019. Para ello, se utilizó el tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, nivel de estudio correlacional, diseño no experimental de corte transversal y método deductivo. Los resultados muestran que los roles gerenciales y la calidad de gestión educativa se relacionan de forma positiva moderada, con un valor Rho de Spearman $R=0.677$. Además, según la prueba de hipótesis a un nivel de significancia del 5%, se obtuvo el valor de $Z_c=5.5827$, el cual es mayor que el valor de $Z_t=1.96$, que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual indica que sí existe relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa. Por lo que concluimos, ambas variables están directamente relacionadas, lo que indica que mientras más se ponga énfasis en cumplir los roles gerenciales, también la calidad de la gestión educativa mejorará significativamente

Palabras clave: Calidad, educación, gerenciales, gestión, roles.

ABSTRACT

Currently, the public secondary educational institutions in Perú show deficiencies in educational management quality, which causes a serious problem by generating discontent in the community. This dissatisfaction is attributed to educational managers' ineffectiveness, who do not fulfill their responsibilities as pedagogical leaders adequately, which encompass more than simply administrative aspects. The main research objective was to determine the relationship between managerial roles and educational management quality in public secondary institutions for the Puno region in 2019. For this, the basic type of research, with a quantitative approach, correlational level of study, non-experimental cross-sectional design, and deductive method was used. The results show that managerial roles and the quality of educational management are related moderately in a positive way, with a Spearman's Rho value of $R=0.677$. Furthermore, according to the hypothesis test at a significance level of 5%, the value of $Z_c=5.5827$ was obtained, which is greater than the value of $Z_t=1.96$. This result allows us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, which indicates, that there is a positive relationship between managerial roles and the quality of educational management. From what we conclude, both variables are directly related, which indicates that the more emphasis is placed on fulfilling managerial roles, the more significantly the quality of educational management will improve.

Keywords: Education, management, managerial, quality, roles.

V°B°

Firmado digitalmente por
AROQUIPA VELASQUEZ Angel
David FAU 20145496170 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.09.2024 23:48:54 -05:00

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa una inadecuada calidad de gestión educativa que origina un problema muy severo ya que produce un descontento de la población educativa tanto interna como externa, debido a que los roles de los gerentes educativos no son eficientes; y los docentes, administrativos, no se ven impulsados por el desempeño mostrado por sus directores, lo que repercute sobre ellos directamente en la vocación de servicio del trabajador, por lo mencionado es importante conocer la calidad de la gestión educativa que se brinda en las instituciones y la relación que existe con los roles gerenciales que desempeñan los directivos en el área gestión pública y privada específicamente en la línea gestión y responsabilidad social y para lo cual se plantea el siguiente tema de investigación “Roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno – 2019” con el propósito de determinar la relación que existe entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno-2019. Para ello, se utilizó el tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, nivel de estudio correlacional, diseño no experimental de corte transversal y método deductivo

La investigación consta de IV capítulos según la estructura: Capítulo I, revisión de literatura comprendiendo el marco teórico y los antecedentes, parte fundamental de la tesis tomando en cuenta investigaciones que anteceden a esta investigación y las bases teóricas que dan sustento doctrinario a la investigación. Capítulo II, planteamiento del problema, formulación del problema considera la exposición y análisis de la situación problemática, formulando el problema con preguntas de forma general y específica; de igual manera consta de la justificación, objetivos de la investigación e hipótesis de la investigación. Capítulo III, materiales y métodos en la que se determina el diseño y métodos de investigación, población y muestras de investigación, técnicas de recolección de información, técnicas de procesamiento de la información. Capítulo IV, resultados y discusión, se analiza e interpreta los resultados obtenidos, mediante cuadros y gráficos, con la ayuda de la aplicación de análisis estadístico a través de los programas y aplicaciones tecnológicas. Se contemplan las conclusiones y recomendaciones como aspectos finales de la investigación y anexos como información recabada.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Roles gerenciales

Un rol es un conjunto de comportamientos, actitudes, obligaciones y privilegios que se esperan de cualquier individuo que ocupa un estatus particular (Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Contaduría y Administración [UNAM-FCA], 2003).

Rol se refiere al conjunto de funciones, comportamientos y derechos definidos que una persona para que ejerza de acuerdo a su estatus social atribuido en conclusión el rol es el papel desempeñado por las personas en la sociedad.

La gerencia, se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y de información con el objeto de poder alcanzar las metas de la organización (Hellriegel et al., 2013).

Gerencia son funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas, gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos así mismo la gerencia es el garante de la organización, sus decisiones deben estar dirigidas a buscar las soluciones pertinentes que sean favorables para el contexto, personal de la institución a su cargo (Carrillo, 2016).

A. Funciones básicas de la gerencia

- Planeación, conlleva a la decisión de lo que se espera organizar en un futuro y la manera de lograrlo, considerando las misiones y objetivos de la organización.

- Organización, supone diseñar una estructura apropiada para concretar los planes, dotando de todos los elementos fundamentales para el funcionamiento de una organización.
- Dirección, guía a la organización para que funcione de forma correcta y eficaz. El objetivo principal es el cumplimiento de las metas organizacionales y grupales. Dicho de otro modo, alcanzar el máximo rendimiento de los trabajadores.
- Control, supone en hacer seguimiento a todas las actividades efectuadas con el fin de estar seguros que lo que se está efectuando esté conforme lo planeado, y siendo ese el caso poder enmendar cualquier problema que se les presente (UNAM-FCA, 2003)

B. Enfoque de roles gerenciales

Concluyendo la década de los 60, Henry Mintzberg, estudiante graduado del MIT, empezó un análisis meticuloso de cinco ejecutivos con el propósito de determinar los roles que cumplían en sus labores. De acuerdo a sus observaciones, Henry Mintzberg llegó a la conclusión que los gerentes cumplían diez roles gerenciales diferentes e inmensamente relacionados a sus labores. Los diez roles identificados se llegan a clasificar todo en (1) interpersonales (2) informativos, y (3) de toma de decisiones (Robbins y Judge, 2009).

C. Dimensiones de roles gerenciales

De acuerdo con Lussier y Achua (2016) menciona que Mintzberg identificó roles gerenciales que todo líder desempeña para llevar a cabo sus objetivos organizacionales y estas son 10. Los agrupó en tres categorías. Las categorías de los roles gerenciales son: roles interpersonales, la informativa y la que contribuye en la toma de decisiones.

Los roles interpersonales contienen el de representante, el de líder y el de enlace. Es muy evidente que los roles interpersonales son esenciales para ejercer con mucho éxito las actividades que se necesitan

para vincularse con otras personas sean estos subordinados o personas externas a la organización.

En cambio, los roles informativos involucran el reunir, recibir y transmitir la información, por lo que contienen el ser monitor, difusor y portavoz.

Mientras que los roles decisorios implican el tomar decisiones. Los roles comprendidos en esta son: emprendedor, manejador de problemas, asignador de recursos además el de negociador.

C.1 Roles interpersonales

Dichos roles se derivan de la interacción con otras personas que pueden ser personal externo a la organización y personal de la misma institución e inclusive el personal que tiene a cargo, asimismo, deberes que debe cumplir como representar a la organización en actividades ceremoniales (Robbins y Judge, 2009).

- Representante o cabeza visible, Supone el cumplimiento de los deberes relacionados con aspectos más sociales de la empresa. Este rol se representa, por ejemplo, cuando un directivo actúa a un acto en nombre o representación de la empresa.
- Líder, Es concerniente al tipo de relación de los directivos con todos los subordinados así mismo la capacidad de orientarlos, mantenerlos motivados, dirigirlos, guiarlos hacia la obtención de metas y objetivos.
- Enlace, consiste en una función de los directivos que involucra la creación de una red de contactos dentro y fuera de la empresa, en función del nivel que ocupe dentro de la misma. Generalmente, estos vínculos laterales son más fuera de la empresa cuando se trata de niveles directivos altos, en cambio, si nos referimos a los niveles más operativos, la red de contactos incorpora a los directivos de otras unidades de la organización.

C.2 Roles informativos

Estos roles abarcan la búsqueda, la recepción y la transmisión de la información que poseen los gerentes. Cabe importante indicar que los gerentes se encarguen por disponer con toda información que esté actualizada relacionado a los asuntos de su labor, de igual manera es esencial el compartir dicha información con todos los colaboradores que estén al cargo suyo como también con el personal externo, especialmente los planes y logros que tiene la institución. Los roles informativos consideran los roles Monitor, difusor y portavoz (Robbins y Judge, 2009).

- Monitor, Es concerniente con la búsqueda y obtención de la información que sea útil y beneficioso en el tiempo presente o quizá en el futuro.
- Difusor, Después de conseguir la información, se hace la transmisión a los demás niveles directos de nivel inferior para coadyuvar para una óptima toma de decisiones de los directivos como también del personal de la organización.
- Portavoz, Respecto a la transmisión de la información se debe realizar públicamente ya que generalmente se transmite al exterior de la organización.

Este rol nos indica, que todos los gerentes, debe cultivar y mejorar su actitud para comunicar asertivamente informaciones actualizadas sobre asuntos que permitan mejorar el aspecto pedagógico, administrativo y comunitario, para el desarrollo de las actividades diarias.

C.3 Roles de toma de decisiones

Así mismo los autores Stephen y Coulter (2010) señalan que Mintzberg identificó cuatro funciones relacionadas con la toma de decisiones los cuales son.

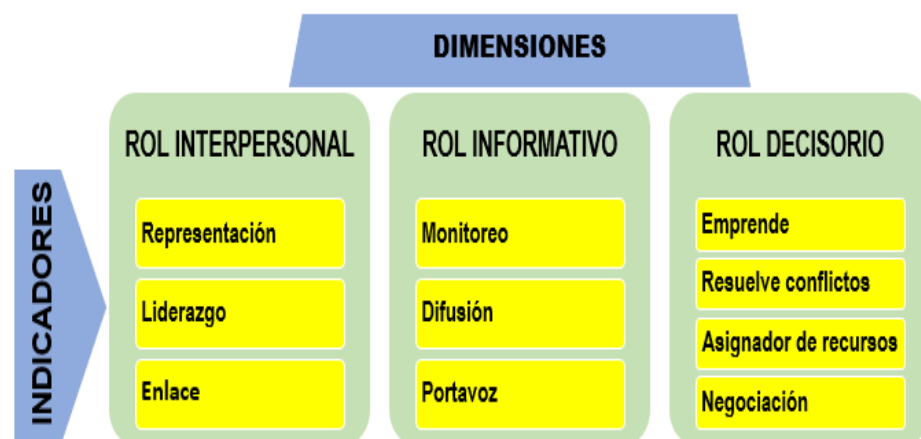
- Emprendedor, implica la capacidad de buscar oportunidades, tomar iniciativa, fomentar la orientación hacia el cambio o nuevos escenarios.

- Gestor de problemas o árbitro de conflictos, si surge un problema en cualquier nivel de la organización ya sea entre las personas o departamentos, quien resuelve el conflicto es el directivo.
- Asignador de recursos, hace referencia a decisiones relacionadas con la asignación de los recursos físicos de una organización, todo esto para lograr las metas establecidas.
- Negociador, hace referencia a la capacidad del directivo en el momento de una negociación de soluciones frente a un problema determinado con la otra parte.

Cabe señalar que los gerentes deben iniciar proactivamente los cambios necesarios para mejorar los servicios de la organización, lograr avances futuros y desarrollar estrategias que faciliten el logro de las metas y objetivos de gestión. Así mismo resolver casos conflictivos entre el personal a su cargo, Distribuir personal, equipos y materiales de manera oportuna para lograr las metas inicialmente establecidas.

Figura 1

Dimensiones de los roles gerenciales



1.1.2 Calidad de gestión educativa

Calidad representa un proceso de mejora continua, en el cual todas las áreas de la empresa buscan satisfacer las necesidades del cliente o anticiparse a ellas, participando activamente en el desarrollo de productos o en la prestación de servicios (Álvarez et al., 2006).

Calidad es el grado en que los atributos de productos o servicios, han cumplido con las funciones y requisitos para los que han sido diseñados, y a su vez, se han ajustado a los expresados por los usuarios.

La gestión es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada o dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea (Casassus, 2000).

Según Mejía (2010) “la gestión es la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado”.

Según la cita, se entiende por gestión la que se ocupa de una serie de acciones específicas realizadas por un grupo de personas bajo la dirección de un líder o gerente, encaminadas a lograr un objetivo común, como por ejemplo un sistema de procedimientos adecuados para alcanzar metas u objetivos específicos establecidos por los agentes de la institución.

Gestión educativa es una serie de procesos y actividades organizadas que implican la gestión y la educación. La primera, tiene que ver con planificación, organización y evaluación de procesos; la segunda, tiene que ver con los resultados de los servicios enfocados en la enseñanza aprendizaje (Sánchez y Delgado, 2020).

Gestión educativa es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración, en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático (Instituto Internacional de Planificación de la Educación [IIFE], 2000).

La gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el

objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan (Rico, 2016).

Gestión educativa, es un elemento determinante de la calidad del desempeño de la institución, optimando el aprovechamiento del recurso humano y de tiempo, en la planificación y la distribución del trabajo y su productividad, para lograr la eficiencia en la labor administrativa y el aumento en la calidad de la educación (Rodriguez, 2015).

Entonces la gestión educativa se define como la manera de conducir, organizar a la institución educativa mediante la articulación de manera dinámica de conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración que ayuden a administrar y mantener las estructuras administrativas y pedagógicas e institucionales en los procesos internos y externos, con el fin de lograr la eficiencia en la labor administrativa y el aumento en la calidad.

A. Características de la gestión educativa

- Es un proceso dinamizador: La gestión educativa tiene un conjunto de técnica y procedimientos, lo cual posibilita la dirección de todas las organizaciones e instituciones educativas, de igual modo les facilita, los mecanismos pertinentes con el fin de aportar en su continua innovación.
- Es un proceso sistemático: La gestión educativa cuenta con técnicas, procedimientos, instrumentos y estrategias, los que integran elementos interrelacionados que interactúan en dirección a lograr las metas y objetivos de una institución educativa.
- Es un proceso flexible: Al considerarse como sistema de estrategias, métodos y técnicas. La gestión educativa tiene un elevado nivel de flexibilidad, por lo que, debe justarse a las diferentes características culturales y sociales en la que se encuentra rodeado la institución educativa.
- Se basa en la coordinación más que en la imposición: Consiste en que la gestión educativa se basa en la coordinación la cual es una herramienta fundamental de dirección y conducción de las instituciones educativas, debido a lo cual, una oportuna gestión

fundamentado en esta estrategia, logrará definitivamente más éxito a comparación de las instituciones que permanentemente practican la arbitrariedad e imposición en su quehacer cotidiano.

B. Principios de la gestión de calidad en educación

Una de las funciones principales de la gestión educativa es la de mantener la estructura pedagógica, de igual modo la estructura organizacional asimismo los procesos comprendidos en el interior de la institución educativa, siendo democráticos, equitativos y eficiente; en el que todos los estudiantes de la institución educativa se formen como personas verdaderamente responsables y eficientes, asimismo como seres humanos capaces de coadyuvar a construir una auténtica democracia nacional. Los principios considerados son:

- División del trabajo
- Autoridad de responsabilidad
- Autoridad de mando
- Eficiencia
- Amplitud de mando

C. Objetivos de la gestión educativa

Según la Ministerio de Educación [MINEDU] (2003) puntualiza que la gestión educativa cuenta con los siguientes objetivos:

- Desarrollar los aprendizajes en las instituciones Educativas, con el fin de conseguir una calidad educativa excelente.
- Fortalecer en las instituciones Educativas la capacidad decisoria para que trabajen autónomamente en la parte administrativa y pedagógica.
- Desarrollar en las instituciones un liderazgo democrático
- fomentar la autoevaluación y evaluación constante que aseguren alcanzar las metas y objetivos determinados por la Institución Educativa
- impulsar en la comunidad la participación activa

D. Instrumentos de la gestión educativa

MINEDU (2019) menciona que para lograr los resultados de la gestión en toda institución educativa es indispensable garantizar las condiciones necesarias a través de la elaboración, implementación y evaluación de los siguientes instrumentos de gestión.

D.1 Proyecto educativo institucional PEI

Es una herramienta de gestión de toda institución educativa, es el instrumento donde se inserta la identidad de la labor pedagógica y la labor institucional con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos respecto al proceso de aprendizaje de los estudiantes.

D.2 El Plan Anual de Trabajo (PAT.)

Este es un documento que esta insertado los objetivos pedagógicos y de gestión para desarrollarse en el plazo de un año en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.

D.3 El Proyecto Curricular Institucional (PCI)

Es una herramienta de gestión donde se define la labor del docente en el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente, los estilos de enseñanza, los tipos de evaluación y otros elementos que orientan el trabajo del maestro en el aula con sus estudiantes.

D.4 El Reglamento Interno (RI)

Este es un instrumento de gestión que regula las funciones de los actores educativos con la participación de los padres de familia, teniendo en consideración a las normas legales y el PEI.

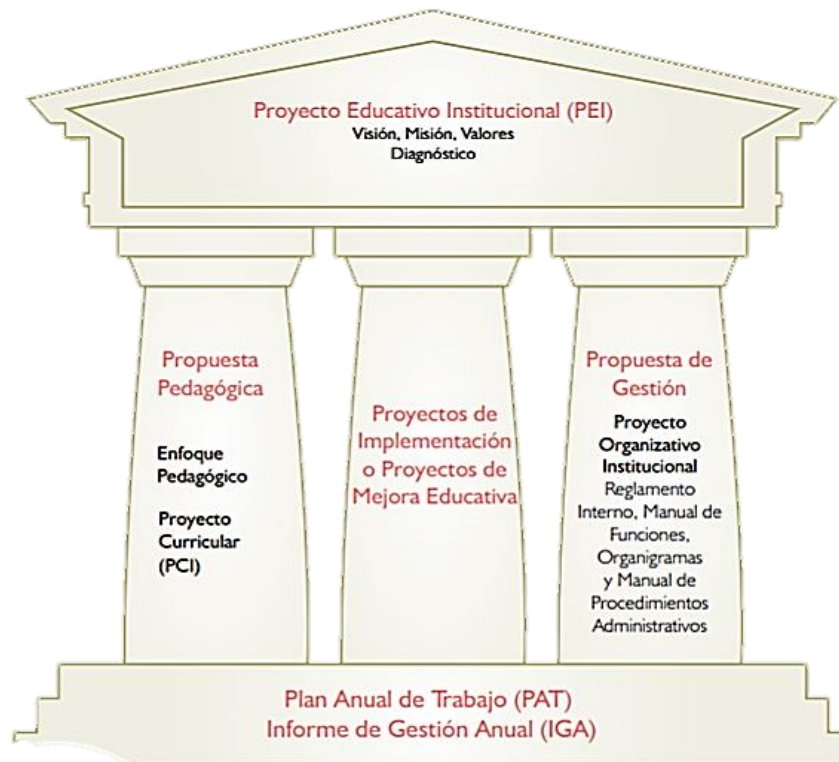
D.5 Informe de gestión anual (IGA)

Es un instrumento de gestión educativa cuya formulación se realiza al concluir el año escolar y este posibilita la organización de los avances, logros y dificultades en el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo, del

mismo modo que las recomendaciones para que la calidad del servicio educativo sea mejor.

Figura 2

Instrumentos de gestión educativa



Nota. Instrumentos de gestión educativa propuesta por MINEDU (2019).

E. Dimensiones de gestión educativa

En principio, el área institucional con el área administrativa y el área pedagógica constituyen los soportes del sistema de gestión de las instituciones educativas (Calderón, 2018).

Hay varias sugerencias para las dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea tres dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa (Organización de las Naciones Unidas para la Educación [UNESCO], 2011).

E.1 Dimensión institucional

Esta dimensión ayudará a determinar el modo en que se organizan los integrantes de una institución educativa para que la institución pueda

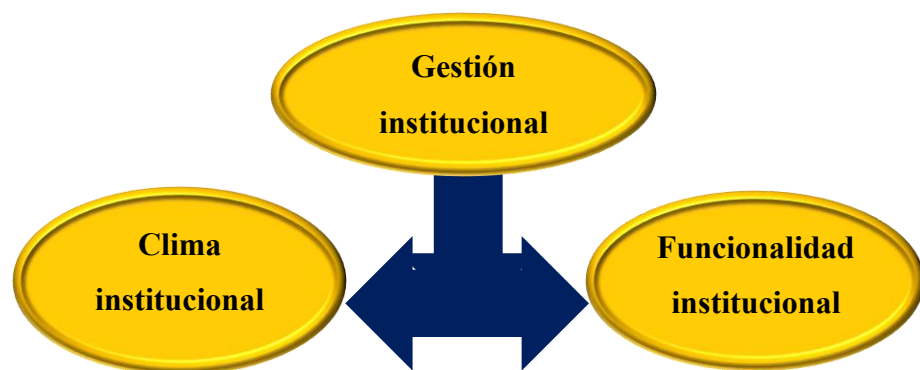
funcionar adecuadamente. Las áreas a considerar incluyen organigramas, división de tareas, división del trabajo, uso del tiempo y el espacio al igual que vínculos, estilos de comunicación, y formas en las prácticas cotidianas, actos ceremoniales que identifican a la institución educativa. La intención es que la institución educativa se conduzca de manera autónoma, competente y flexible, promoviendo la adaptación y el cambio en la medida en que el contexto social lo exige y cambia.

La dimensión institucional considera los aspectos manejo, interrelación, agentes organizativos y conducción de elementos que son responsables de crear las condiciones más favorables para el desempeño organizacional. Por un lado, es necesario considerar las condiciones que definen el entorno, clima o ecosistema en el que opera la organización. Por otro lado, considerar la naturaleza, operatividad y alcance de las principales funciones de gestión desde la perspectiva del logro de resultados. Está demostrado que uno es incapaz de realizar adecuadamente cualquier proceso institucional, administrativo o de instrucción si trabaja en un entorno institucional negativo o si enfrenta limitaciones para realizar tareas básicas. Por lo que se consideran aspectos necesarios y suficientes para el buen desarrollo de las instituciones educativas.

De acuerdo a lo indicado anteriormente se consideran como indicadores a los siguientes.

Figura 3

Dimensiones de la gestión institucional



Nota. Propuesta de las dimensiones de la gestión institucional por Calderón (2018).

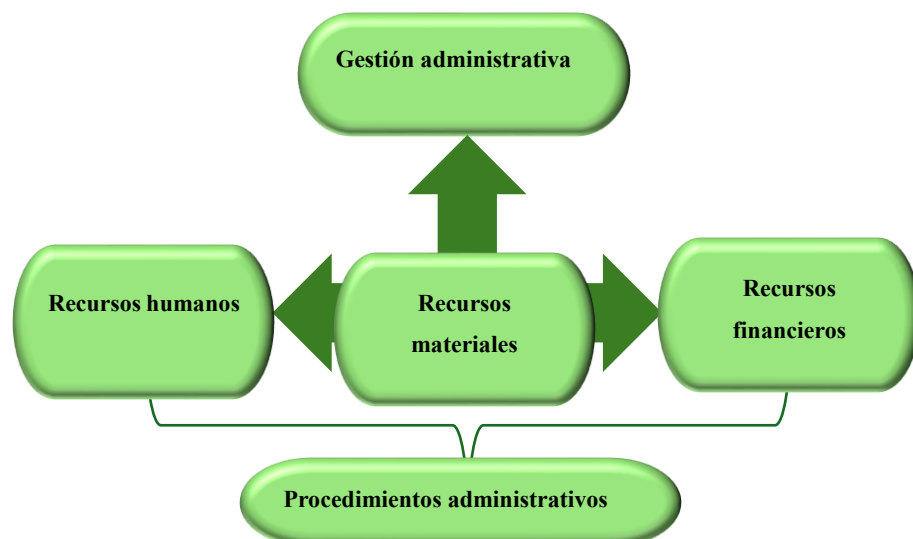
E.2 Dimensión administrativa

Cabe indicar que la parte administrativa representa el segundo eje del sistema de gestión de las instituciones educativas. abarca los procesos que están relacionados con el mantenimiento, incorporación, distribución, utilización y así mismo con el mejoramiento de los recursos de la institución, y los relacionados con los procedimientos de la parte administrativa.

Así pues, su alcance está, por tanto, limitado por la dinámica y composición de dichos recursos y los mecanismos iniciales de gestión. Como se mencionó anteriormente, cabe señalar que esta dimensión involucra las tareas necesarias para la provisión oportuna de recursos materiales, humanos y financieros que puedan ser utilizados para lograr las metas de la institución educativa. Esta dimensión tiene como objetivo integrar los intereses personales con los intereses institucionales para posibilitar la toma de decisiones que conduzcan a acciones específicas para lograr los objetivos organizacionales.

Figura 4

Dimensiones de la gestión administrativa



Nota. Propuesta de la dimensiones de gestión administrativa por Calderón (2018).

E.3 Dimensión pedagógica

Cabe resaltar que el área pedagógica constituye el tercer soporte del sistema de gestión de las instituciones educativas. El aspecto pedagógico consiste en la forma como se interrelacionan los elementos educacionales, en especial alumnos, profesores y los medios, en el marco de lo conocido como proceso enseñanza aprendizaje.

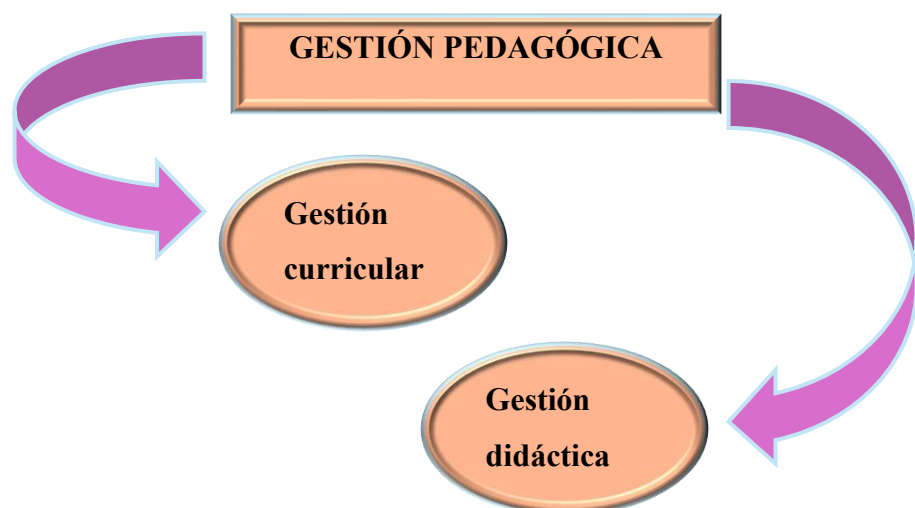
Dos componentes, a su vez, responden a orientaciones curriculares establecidas. Es la materialización y realización del currículo de las instituciones educativas y del proceso de enseñanza y aprendizaje, fenómeno entendido como el componente pedagógico didáctico.

Estos componentes responden a procesos de gestión y conducción. Procesos en los que enfatizan el diseño, planifica y formular, de la misma manera lo que le corresponde a la institución.

Los componentes elementales de la gestión pedagógica considerados son: didáctico y curricular, estos son procesos de gestión que aquellos necesitan para el manejo, conducción y su orientación.

Figura 5

Dimensión de gestión pedagógica



Nota. Propuesta de la dimensión de gestión pedagógica por Calderón (2018).

1.2 Antecedentes

La educación secundaria en un contexto global es vista como un fracaso, debido a las altas cifras de deserción escolar, la disminución de una enseñanza de aprendizajes significativos, carencia en la aplicación de métodos y falta de disciplina, la falta de conocimiento aplicados para la vida, y calificaciones basadas en textos estandarizados. Así mismo el Perú no es ajeno a este problema debido a que existe una gran cantidad de I.E.Ps. con grandes necesidades ya sea de infraestructura de implementación, pedagógica, administrativa, entre otros aspectos importantes que garanticen la enseñanza hacia los estudiantes y más aun basándonos en nuestro contexto local existe un gran descontento de la población educativa tanto interna como externa sobre los métodos de enseñanza y aprendizaje, el incumplimiento de los roles de los directivos en las instituciones públicas que velen por la mejora y modernización, etc. Lo que conlleva a inferir una inadecuada calidad de gestión educativa, detrás de todo lo mencionado existe una principal causa el cual es que los roles de los gerentes educativos no son eficientes; y los docentes, administrativos, no se ven impulsados por el desempeño mostrado por sus directores, lo que repercute sobre ellos directamente en la vocación de servicio del trabajador.

En este sentido, la presente investigación se plantea como objetivo determinar la relación entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno –2019. por todo lo mencionado a continuación se detalla antecedentes de estudios referentes a dicho problema cuyas conclusiones permite contrastar y fundamentar el presente estudio.

1.2.1 Internacionales

Herrera (2011) planteó como objetivo general “Determinar la relación entre roles y estilos gerenciales de los dirigentes de las cooperativas multiactivas de Manizales”. En concordancia a los objetivos planteados en esta investigación se puede concluir que: 1. Se identificó que los roles preponderantes en los gerentes de las cooperativas de Manizales son aquellos vinculados a las relaciones interpersonales, seguidamente por los roles vinculados a la toma de decisiones, y por último a los roles vinculados con los procesos informativos. Es fundamental destacar la poca diferencia que existe entre los roles asociados a las relaciones interpersonales y los asociados a la toma de decisiones, de acuerdo a lo cual se puede deducir que se debe a que son labores predominantes de los gerentes de las

cooperativas. 2. Los resultados evidencian que el estilo preponderante en los gerentes encuestados es el estilo liberal, después por el estilo consultivo, autoritario coercitivo y últimamente el estilo autoritario benévolo. De la información recolectada, se puede inferir lo siguiente: las diferencias entre un estilo y otro son escasas, resultado que explica que un gerente puede tener una confluencia de estilos con la preponderancia de alguno de los antes enunciados. Cabe remarcar de igual manera, la poca diferencia existente entre los estilos autoritario coercitivo y benévolo, lo que permite inferir que el 43 % de los gerentes tienden hacia un estilo autoritario, y que el 57 % de los gerentes propenden hacia un estilo gerencial más enfocado en las relaciones interpersonales, como lo son los consultivos y liberales.

Pacheco et al. (2017) tuvieron como objetivo el análisis del cumplimiento de los roles gerenciales que priman en este tipo de directivos, para ello se aplicó un cuestionario a cada director del programa académico de pregrado de la institución de educación superior que es objeto de estudio. El método utilizado fue descriptivo, es de esta manera que el estudio se concentró en el enfoque cuantitativo. En este estudio, la población seleccionada fueron directores de carreras de pregrado en diferentes facultades de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Cuya población finita fue de doce directores de los programas. En esta investigación se llegó a la conclusión: Es innegable que es necesario considerar los roles gerenciales en la realización y conducción de un programa académico, como en las unidades estratégicas de negocio de cualquier organización empresarial y, por tanto, esta gestión se combina con la inclusión de diversos roles que deben posibilitar una administración. Respecto a la sugerencia de Mintzberg sobre los roles gerenciales, se ha confirmado que a nivel general los directores de programas de pregrado, desempeñan los roles interpersonales, información y decisorios en un nivel alto, de lo cual se puede inferir que cada director de los planes de estudios tiene habilidades interpersonales, habilidades de manejo de información y capacidad de toma de decisiones. En general, lo que dice Mintzberg sugiere que los roles gerenciales clave en los diferentes directores, son los interpersonales e informativos. Con base en los hallazgos de este estudio, exhiben que los directores, como líderes del proceso educativo, tienen diferentes responsabilidades, dicho con otras palabras, su rol en las universidades es

multifacético y, por tanto, sus tareas involucran múltiples funciones como administradores (manejo del tiempo, clima del trabajo, parte curricular y de las relaciones externas).

Peñaloza (2014) su objetivo de investigación fue determinar el grado de relación entre Habilidades Gerenciales y Cultura Organizacional en educación básica de la parroquia La Concepción del Municipio Jesús Enrique Lossada. Consideró que su diseño de investigación es no experimental, transversal y de nivel correlacional - descriptivo, la muestra que consideró es de 43 individuos lo que están conformados como sigue: 7 autoridades directivos de la institución y también 36 profesores. En su investigación elaboró un instrumento para los dos grupos de la muestra. El instrumento de recolección de datos fue validado mediante el juicio de expertos cuya cantidad fueron 5, además la prueba de confiabilidad del instrumento se probó a través de una muestra piloto utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Cultura Organizacional dio un valor de 0,8243 por otra parte para variable Habilidades Gerenciales dio un valor de 0,8179. Para medir el grado de asociación entre las variables del estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,875 y un nivel de significancia de 0,01. Este resultado lleva a concluir que existe una alta relación entre las variables, indicando así que en la medida en que aumenta el valor de la variable habilidades gerenciales correlativamente la variable clima organizacional en los centros educativos también aumentará correlativamente.

Ramírez (2016) en su tesis se planteó el objetivo determinar la correlación entre las variables Competencias Gerenciales del Director y la Calidad Educativa el cual fue estudiado en la Institución Educativa N° 16093 “José Gálvez” de Chunchuquillo – Colasay del periodo 2014. Planteo su hipótesis donde indica que si existe una relación significativa entre las variables mencionadas. La muestra considerada fue constituida por 01 director y 22 docentes. La investigación es de diseño no experimental y también nivel descriptivo correlacional. El método de recolección de datos es la encuesta utilizando. La prueba de correlación de ambas variables fue mediante la prueba Chi-cuadrado el cual arrojó un valor de 0,733 cuyo resultado indica que entre las variables Competencias Gerenciales del Director y la Calidad Educativa existe una correlación positiva significativa lo que

señala que los cambios de las competencias básicas tienen influencia y repercuten en la organización y gestión de la Institución Educativa.

Reyes (2016) tuvo como objetivo conocer la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango, donde se identificó que los gerentes poseen un conjunto de habilidades gerenciales que les permiten enfrentar toda clase de dificultades que pueda surgir dentro de la empresa, entre las principales: conocimiento y formación conceptuales, capacidad de liderazgo, organización y comunicación (técnicas) y actitud para tratar y relacionarse con los colaboradores.

Sarabia y Sarabia (2017) en su investigación tuvieron como objetivo general identificar los roles, tipo de decisiones y habilidades gerenciales de los gerentes de las empresas de la ciudad de Ocaña. Su diseño de investigación fue no experimental y descriptivo, considerándose como variables dependientes el estilo, rol, competencias, habilidades, toma de decisiones y liderazgo, de los directivos, por otro lado, también se realizó una descripción de las características básicas acerca del conocimiento, formación y experiencia de los gerentes que laboran en las empresas de Ocaña. Para el estudio consideraron una población de 5380 empresas cuya información se obtuvo de la Cámara de Comercio de la ciudad de Ocaña, ubicado en el Norte de Santander. De dicha población se seleccionó una muestra de 254. Llegando a la conclusión siguiente: Respecto a las habilidades, roles, y destrezas de los directivos de las empresas, afirmaron que estos cumplen roles como recolectar y procesar toda la información los cuales son muy importantes y permiten captar la oportunidad que ofrece el entorno, la gestión de los recursos, además de importantes habilidades como la evaluación de las necesidades de los clientes incluso construye un componente emocional con los otros, y destrezas como son el orden y la calidad, orientación al cliente y el desarrollo de equipo de trabajos lo que les coadyuvó a dirigir adecuadamente una organización. Del mismo modo dijeron que los gerentes tenían capacitación y educación limitadas, en otras palabras, los gerentes carecían del aprendizaje requerido para el puesto. Sin embargo, a pesar de ello, sabe cómo dirigir una empresa utilizando el conocimiento empírico adquirido con la experiencia. En cuanto al estilo gerencial, se concluyó que no impacta directamente en la asignación de recursos, aunque sí juega un papel crucial en su gestión. Esto se

debe a que el estilo de liderazgo es fundamental para un gerente eficaz, ya que influye en la forma en que se administran los recursos y en los resultados obtenidos. Las decisiones que toman los gerentes suelen ser de carácter operativo, es decir, están relacionadas con las actividades diarias y las tareas rutinarias de la empresa. Estas decisiones, aunque esenciales para el funcionamiento diario, a menudo no reciben la atención estratégica que merecen. La falta de innovación en los procesos operativos y la tendencia a seguir estrategias predefinidas, como las promociones y la publicidad, puede limitar la capacidad de la empresa para adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Por lo tanto, mientras el estilo gerencial no afecte directamente la asignación de recursos, sí tiene un impacto significativo en cómo se utilizan estos recursos para lograr los objetivos de la organización. Incorporar un enfoque más estratégico y flexible en las decisiones operativas puede mejorar la capacidad de la empresa para obtener resultados positivos y adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.

1.2.2 Nacionales

Callalli (2018) tuvo como objetivo identificar la relación existente entre las variables Relaciones interpersonales y compromiso organizacional los cuales se estudiaron en servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca en Aymaraes. De la investigación realizada llegó a la siguiente conclusión: “De acuerdo a la prueba de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales de los roles gerenciales y la variable compromiso organizacional se obtuvo el valor de 0,482*, lo cual indica que entre ambas variables en estudio existe una relación directa moderada y significativa.”

Candiotti y Choque (2018) tuvieron como objetivo general conocer la relación del rol gerencial y la gestión estratégica en el Programa Agro rural de la Dirección Agraria Huancavelica al año 2015. la población y muestra lo constituyó la totalidad del personal administrativo, tomado en cuenta a los 30 empleados del programa agrorural de la dirección agraria Huancavelica, la interpretación de los resultados se realizó mediante la estadística descriptiva, tablas de frecuencia, diagrama de barras, distribución de frecuencias y porcentajes y el tratamiento estadístico inferencial para la prueba de hipótesis mediante la "r" de Pearson, cuyo análisis arrojó como conclusión que si existe una relación de manera muy

significativa entre las variables de estudio. De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis que obtuvieron señalan que entre las variables existe una relación positiva a un 83 % además que es significativa ($p = 0,0$) a un nivel de confianza del 95 %.

Escobar y Mendoza (2016) Se propusieron, en su estudio el objetivo general: determinar la relación entre las variables rol gerencial y la dirección estratégica del personal administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica periodo 2015. Para alcanzar este objetivo general establecieron varios objetivos : primero, identificar si existe una relación entre el rol gerencial en su dimensión interpersonal y la dirección estratégica del personal administrativo; segundo, examinar si existe relación entre el rol gerencial en su dimensión informativa y la dirección estratégica del personal administrativo; y finalmente, averiguar si la dimensión decisoria del rol gerencial se relaciona con la dirección estratégica del personal administrativo. Se llegó a la conclusión que hay una relación positiva media entre las variables Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del personal administrativo como lo demuestra un coeficiente de correlación de $r = 0,64$ este sugiere que, a medida, que mejore el Rol Gerencial del personal administrativo, también tiende a mejorar la Dirección Estratégica de manera correlativa. De igual forma también se ha comprobado que existe una relación positiva media entre la dimensión interpersonal de la variable Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del personal administrativo esto evidenciado por el valor de $r = 0,60$ resultado que significa que mientras lo Interpersonal aumenta en el personal administrativo también mejora Correlativamente la Dirección Estratégica. También quedó en evidencia la relación entre el Rol Gerencial en su dimensión informativo y la Dirección Estratégica del personal administrativo, dicha relación con valor $r = 0,60$ indica ser positiva media y por último de igual manera la relación entre el Rol Gerencial en su dimensión decisorio y la Dirección Estratégica resultó ser positiva media esto basándose por el valor hallado de $r = 0,54$.

Fierro (2015) tuvo como objetivo general conocer la relación de los roles gerenciales del personal directivo y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica año 2012. Además, planteó los objetivos específicos siguientes: Determinar si el rol

gerencial interpersonal está relacionado con la eficiencia laboral, a la vez determinar si el rol gerencial informativo está relacionado con la eficiencia laboral y también buscaron determinar si existe relación entre el rol gerencial decisorio y la eficiencia laboral. Llegando a la conclusión que las variables Roles gerenciales del personal directivo y la eficiencia laboral del personal administrativo no se relacionan de manera positiva y significativa, dicho resultado quedó evidenciado mediante la prueba Chi Cuadrada cuyo valor fue de $\chi^2 (g / = 6) = 13,90$ con un $P = 0,5$. Lo cual señala que entre ambas variables de estudio tienen una relación alta. Por otro lado, señaló que entre los roles gerenciales del personal directivo en su dimensión interpersonal y con la eficiencia laboral del personal administrativo no se relacionan de forma positiva y significativa ya que se obtuvo un valor de $\chi^2 (g / = 6) = 26,710$ de la prueba Chi Cuadrada con un valor de $p = 0,5$. Por otro lado la dimensión informativa de los roles gerenciales del personal directivo con la eficiencia laboral del personal administrativo no se relaciona. de forma positiva y significativa, ya que se obtuvo un valor Chi Cuadrada de $\chi^2 (g / = 6) = 20,81$ con un $P = 0,5$. Y por último concluyeron también que los roles gerenciales del personal directivo respecto a su dimensión decisoria y la eficiencia laboral no se relacionan de forma positiva y significativa, esto de acuerdo al valor Chi Cuadrada de $\chi^2 (g / = 6) = 52.46$ con un $P = 0,5$.

Guerrero (2018) tuvo como propósito de estudio abordar la importancia del rol gerencial para la obtención de un buen clima organizacional. Para ello en su investigación utilizó el modelo de Likert para la medición del clima organizacional según el modelo de Likert. Llegando a la conclusión que la variable clima organizacional de la gerencia de sistemas es desfavorable. Además, se evidenció que el gerente de sistemas adopta un estilo de liderazgo autoritario, además que el nivel alto jerárquico toma las decisiones, por otro lado, la comunicación no es efectiva y también que la motivación de los trabajadores está a un nivel bajo. Recomendó que el gerente de sistemas desarrolle sus habilidades gerenciales, desarrolle un estilo de liderazgo adecuado además que considere la implementación de estrategias que coadyuven a la motivación de los colaboradores con el propósito que alcancen los objetivos trazados no dejando de lado la eficacia y eficiencia laboral.

Moreno (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de los colaboradores del Banco Scotiabank agencia Tacna, periodo 2020. La investigación es de carácter básico o pura, utilizó un diseño no experimental de corte transversal causal o explicativo. Para la contratación de hipótesis aplicó el modelo de regresión lineal simple, determinándose la existencia de una influencia significativa de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de sus colaboradores, el cual queda evidenciado por el valor P obtenido cuyo valor es 0,000 lo que indica un alto nivel de significancia pues esto indica la existencia de un buen nivel de significancia. En base a estos resultados, se concluye que una adecuada aplicación de los roles gerenciales tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional de la agencia Tacna.

Quispe (2017) tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las funciones gerenciales y los roles gerenciales según el personal administrativo de la UGEL Huaytará-Huancavelica, año 2016. Llegando a las conclusiones siguientes: Primero, entre las variables funciones gerenciales y los roles gerenciales según personal administrativo existe relación, esto quedó evidenciado por Rho de Spearman cuyo valor fue 0,728 señala que existe una alta relación positiva entre ambas variables además apoyado por grado de significación estadística, que tiene al valor $p < 0,05$, de modo que la hipótesis nula queda rechazada. Segundo, también existe una moderada relación positiva entre las funciones gerenciales y los roles interpersonales según personal administrativo determinada esto determinado por el Rho de Spearman 0,487 y un $p < 0,05$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. En tercer lugar, se encontró una relación positiva moderada entre las variables funciones gerenciales y los roles informativos según el personal administrativo, como lo indica un valor de Rho de Spearman de 0,442 con un valor $p < 0,05$, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva moderada entre las funciones gerenciales y los roles decisorios según el personal administrativo, respaldada por un valor de Rho de Spearman de 0,464 y un valor $p < 0,05$, motivo por el cual también se rechazó la hipótesis nula.

Ramírez (2017) concluyeron que la inteligencia interpersonal que no es más que la capacidad debe poseer el gerente para dirigir personas se está dejando

de lado, de igual forma se considera que existe una poca valoración de las competencias gerenciales en lo que concierne a las relaciones humanas que debe poseer el gerente y aquellas personas en cargos directivos. Llegaron a la conclusión que no existe un adecuado y pertinente cumplimiento del rol de gerente en el proceso de relaciones interpersonales, comunicación y solución de conflictos, debido a que en base a los informantes oportunos actualmente se está empleando un modelo de gerencia situacional por contingencia, dejando de lado aspectos como: la planificación y el afrontamiento de la complejidad, los cuales perjudica a todas las áreas inmersas en el campo gerencial.

Ricra y Secada (2019) en su investigación se plantearon el objetivo general la determinación de la relación entre las variables rol gerencial con la dirección estratégica del personal administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco en el periodo 2019, por otro lado tuvieron los objetivos específicos siguientes: Determinar si existe una relación entre los roles gerenciales en su dimensión interpersonal y la dirección estratégica del personal administrativo. Además, investigar si el rol gerencial en su dimensión informativo se encuentra relacionado con la táctica estratégica del personal administrativo y por otra parte saber si las dimensiones decisorias de los roles gerenciales están relacionadas con la operatividad de la dirección estratégica del personal administrativo. Para el estudio consideraron la muestra el total de la población de estudio, el cual consta de 30 empleados que son personal administrativo; para el análisis e interpretación de los resultados se ha efectuado a través de la distribución de frecuencias. Se realizó un análisis estadístico inferencial que reveló una relación directa y significativa entre las variables rol gerencial y gestión estratégica en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Pasco. La prueba de correlación mostró una relación del 83 %, lo que indica la existencia de una relación positiva fuerte, este resultado es reforzado por la probabilidad estadística p -valor ($t > 7,874$) = $0,0 < 5$ % lo que de igual manera señala que la correlación es significativa. por otro lado, también se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre las variables rol gerencial y la gestión estratégica en su dimensión interpersonal, debido a que el resultado de la prueba de correlación arrojó un valor porcentual del 76,5 % lo que significa que hay una correlación positiva fuerte, este resultado es reforzado por el valor p

$(t > 6,285) = 0,0 < 5 \%$ lo que señala que la correlación es significativa. Asimismo, se determinó una relación directa y significativa entre el rol gerencial y la gestión estratégica en su dimensión informativa, con un resultado porcentual de 82,7 % en la prueba de correlación. La probabilidad asociada es $P(t > 7,784) = 0,0 < 5 \%$, lo que concluye que también existe una correlación significativa en este caso.

Rios (2018) cuyo objetivo específico fue demostrar la influencia del rol informativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.” quien llegó a conclusión que entre las variables estudiadas existe una correlación positiva media esto evidenciado por el resultado de $r = 0,553$; en razón de lo cual queda demostrado que existe una influencia muy significativa de la variable rol informativo sobre la variable desempeño laboral de los colaboradores; prevaleciendo su rol de informador o monitor, divulgante además el de vocero, la cual facilita un desarrollo y crecimiento de sus colaboradores en las labores que estos efectúan en las diferentes oficinas dentro de sus facultades universitarias.

Vargas (2019) en su investigación tuvo como objetivo general describir los roles gerenciales de los directivos de dicho Centro Comercial; la investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y un diseño no experimental; la población considerada para su estudio estuvo constituida por 1251 socios, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística de 294 socios y para la recolección de la información se realizó mediante la aplicación de un instrumento el cuestionario. Al finalizar la investigación, los resultados permitieron describir los roles gerenciales de los directivos desde la perspectiva de los socios. El promedio obtenido fue de 1,81, lo cual se considera bajo. De manera similar, la dimensión de roles interpersonales se evaluó como de nivel bajo, con un promedio de 2. La dimensión de roles informativos también se catalogó como baja, con un promedio de 1,74. Finalmente, la dimensión de roles decisivos se determinó como baja, con un promedio de 1,68.

Zarzo (2016) en su investigación consideró el objetivo específico “Describir el comportamiento de los roles interpersonales en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” y llegó a la conclusión siguiente: en el rol Interpersonal, se considera que el rol del

representante se encuentra a un alto nivel, de esto se puede señalar que todos los directores llevan a cabo de manera adecuada el rol de la figura simbólica, mediante la realización de algunos deberes meramente rutinarios de una naturaleza social o también legal por otra parte los roles de liderazgo y enlace (rol interpersonal) están considerados a un nivel medio, por causa que los directores dejan de lado la motivación de su equipo de trabajo, no mostrando interés en ello. Además, pierden la oportunidad de usar adecuadamente sus redes de contactos externos e informadores lo cual sería beneficioso para su dirección.

Vera (2017) en su investigación denominado “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016”; tuvo como objetivo general Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016, esto evidenciado mediante el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,907 el cual de acuerdo a la escala de Bisquerra se considera la existencia de una correlación alta.

1.2.3 Locales

Callata (2017) tuvo como objetivo principal la determinación de la relación entre las variables Perfil Gerencial y con el Desempeño Laboral de los jefes de Enfermería de los establecimientos de Salud de la Red Puno, El estudio es de carácter descriptivo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal, incluyó una muestra de 77 enfermeras que ocupan el cargo de jefes en los establecimientos de salud de dicha Red Puno; los datos fueron recolectados utilizando y aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, dos cuestionario además un Test de Autoevaluación para medir la actitud gerencial. Llegando a la conclusión que del total de jefes de enfermería solo el 68,8 % tienen un desempeño laboral considerado regular, por otro lado, se evidenció un desempeño deficiente el 20,8 % y además de eso tienen un desempeño laboral bueno el 10,4 %; El resultado no mostró una gran variación al relacionar la competencia gerencial de las enfermeras jefes con su desempeño.



Así, el 29,9 % de las enfermeras con competencia gerencial regular tienen un desempeño también regular. Además, el 20,8 % de las enfermeras con competencia adecuada obtuvieron un desempeño bueno, mientras que el 15,6 % con competencia deficiente mostraron un desempeño igualmente deficiente.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

En todo el mundo, así como en Latinoamérica, la educación tiene como objetivo capacitar a las personas para que estén al nivel de dar respuesta a todas las necesidades que son demandas por la sociedad, por medio de la asimilación de conocimientos que son válidos y fundamentales. Ciertamente, los roles gerenciales en las instituciones educativas del nivel secundario deben ejercer acciones que sean innovadoras y transformadoras que preserven y garanticen la calidad de la gestión educativa.

En nuestro país, el desafío más complicado es mantener el equilibrio al dirigir las instituciones educativas, ya que es común que los líderes centren su atención en la dirección administrativa, ignorando los aspectos educativos y comunitarios, lo que resulta en resultados desfavorables.

Desde una perspectiva local se percibe que los gerentes directivos en las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno asumen poco sus roles gerenciales y la importancia que implica proyectar y dirigir una organización, pues se observa un conjunto de dificultades, entre ellos la enseñanza-aprendizaje, trae como consecuencia el deterioro de la educación,

En este sentido el propósito de la investigación es conocer la relación de los roles gerenciales con la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno, bajo este punto de vista se formula el problema de investigación de la siguiente manera:

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación tiene el rol gerencial interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?
- ¿Qué relación tiene el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?
- ¿Qué relación tiene el rol gerencial decisorio y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?

2.3 Justificación

La presente investigación se realiza porque en la actualidad se percibe problemáticas gerenciales en las organizaciones ya sean públicas, privadas, generando la presencia de dificultades en concordancia a una baja capacidad calidad de gestión educativa, como una deficiente planificación de las actividades, desorganización y mala ejecución de tareas, ausencia de control, precaria supervisión y una inoportuna evaluación, etc.

En relación a lo expresado la presente investigación se realiza para conocer y establecer las relaciones existentes entre los roles gerenciales con la calidad de gestión educativa, que ayudará a describir deficiencias y perfiles favorables de los potenciales beneficiarios, que permitirán a su vez utilizar la información como referencia con el fin de realizar investigaciones relacionados al tema.

Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación coadyuvarán como recurso de información e instrumento de retroalimentación referente a los roles gerenciales en las instituciones educativas en virtud de que pretende contribuir los medios necesarios para mejorar la labor del director y conseguir que estos logren los recursos y herramientas indispensables para concretar adecuadamente su labor directiva.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno –2019.

2.4.2 Objetivos específicos

- Medir la relación que existe entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.
- Medir la relación que existe entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.
- Determinar la relación que existe entre el rol gerencial decisorio y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe una relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno –2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.
- Existe una relación positiva entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.



- Existe una relación positiva entre el rol gerencial decisorio y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno -2019.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La región Puno se encuentra en el sureste del Perú, entre los 13° 00' y 17° 08' latitud Sur y los 71° 08' y 68° 50' longitud Oeste del meridiano de Greenwich. Tiene una superficie de aproximadamente 72,000 km², lo que representa el 5.6% del territorio peruano y cuenta con una población de alrededor de 1'200,000 habitantes, de los cuales el 60% son de zonas rurales y el 40% de zonas urbanas.

La investigación se realizó específicamente en Instituciones Públicas de Nivel Secundario de la Región Puno– Zona Norte, será de importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada si existe una relación entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa.

Figura 6

Mapa político de la region Puno



Nota. Región Puno con sus respectivas provincias, tomado del gobierno regional Puno.

3.2 Población

La población está compuesta por las unidades que reúnen una o varias características comunes que son las que queremos estudiar (Lafuente y Marín, 2008).

A partir de la definición, la población de la investigación será conformada por todas las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno - zona Norte, que en la actualidad se encuentran bajo los regímenes de las Ugeles y se muestra a continuación.

Tabla 1

Población total de las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno

	UGEL	I.E.P.s
1.	UGEL Azangaro	54
2.	UGEL Carabaya	36
3.	UGEL Chucuito	52
4.	UGEL Crucero	18
5.	UGEL El Collao	34
6.	UGEL Huancane	39
7.	UGEL Lampa	21
8.	UGEL Melgar	29
9.	UGEL Moho	18
10.	UGEL Puno	83
11.	UGEL San Antonio De Putina	15
12.	UGEL San Román	24
13.	UGEL Sandia	33
14.	UGEL Yunguyo	17
	TOTAL	473

3.3 Muestra

Señala que en una investigación se conocen dos grandes tipos de criterios para la selección de los sujetos de estudio: muestreo no probabilístico y muestreo probabilístico (Benítez, 2017).

Es relevante denotar que para la presente investigación ha sido utilizado el muestreo probabilístico debido a que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para la muestra y a su vez se aplicó un tipo de muestreo probabilístico estratificado; porque la muestra se elige luego de segmentar en subgrupos a la población. Después se selecciona una muestra probabilística de cada subgrupo seguidamente se trabaja independientemente entre estratos.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula para muestras con poblaciones finitas:

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}{(N - 1)\epsilon^2 + Z_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}$$

Donde:

- $Z_{\alpha/2}$: Nivel de confianza elegido = 1,96
- P: Proporción de casos favorables = 0,3
- ϵ : Error máximo = 0,1
- N: Tamaño de la población = 473 instituciones educativas.
- n = Tamaño de la muestra.
- Reemplazando en la fórmula obtenemos:

$$n = \frac{(473)(1,96)^2(0,3)(0,7)}{(473 - 1)(0,1)^2 + (1,96)^2(0,3)(0,7)}$$

n = 69

Tabla 2

*Muestra estratificada de las instituciones públicas de nivel secundario de la región
Puno*

N°	UGEL	Ni	ni
1	Azángaro	54	8
2	Carabaya	36	5
3	Chucuito	52	7
4	Crucero	18	3
5	El Collao	34	5
6	Huancané	39	5
7	Lampa	21	3
8	Melgar	29	4
9	Moho	18	3
10	Puno	83	12
11	San Antonio De Putina	15	2
12	San Román	24	4
13	Sandia	33	5
14	Yunguyo	17	3
	TOTAL	473	69

Nota. Muestra estratificada de I.E.P.- según el Padrón de instituciones educativas públicas de nivel secundario DRE – Puno.

3.4 Método de investigación

El método científico puede definirse como el conjunto de tácticas que se emplean para constituir conocimiento, son estos los pasos e instrumentos que nos llevan a explicar fenómenos o a establecer relaciones entre hechos (Lafuente y Marín, 2008).

El método de investigación que se elegirá para orientar la ruta de la investigación y que permitió proporcionar información detallada sobre las acciones para describir y analizar el problema planteado son los siguientes:

3.4.1 Enfoque de investigación

El estudio de la investigación se basa en un enfoque cuantitativo: Utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica

y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, empleando un proceso secuencial, deductivo y probatorio que finalmente permite generalizar los resultados (Hernández et al., 2014)

En conclusión, el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos con el propósito de probar hipótesis, fundamentándose en el análisis estadístico y medición numérica para probar teorías y determinar patrones de comportamiento.

3.4.2 Diseño de investigación

El término "diseño de investigación" se refiere al plan, las técnicas que se utilizarán para recopilar datos y evaluar la validez de las hipótesis formuladas en un contexto específico. La decisión sobre qué diseño específico hemos de seleccionar depende del planteamiento del problema, el alcance del estudio y las hipótesis formuladas (Hernández *et al.*, 2014).

Los diseños de investigación se clasifican en diseño experimental y diseño no experimental; y este último diseño que es subdividida en diseños transversales y diseños longitudinales.

Es un diseño no experimental, ya que no se manipulan variables para ver su impacto en otras variables. En cambio, se observan los fenómenos en su contexto natural para analizarlos más tarde. Debido a que los datos se recopilan en un instante y en un tiempo determinado, se considera transversal. El objetivo no es solo presentar una descripción de las variables, sino también investigar cómo se relacionan entre sí en un momento determinado. Además, hay tres categorías de diseños transaccionales: exploratorios, descriptivos y correlacional-causales. Debido a que este estudio describe las relaciones entre dos o más categorías, ideas o variables en un momento determinado, se puede decir que se ha utilizado el enfoque correlacional-causal.(Hernández *et al.*, 2014).

De acuerdo con los fundamentos teóricos ya mencionados, se empleó un diseño no experimental de corte transversal correlacional causal para esta investigación

3.4.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación correlacional, tiene la finalidad de establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En estos estudios, primero se miden las variables y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones; luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (Gallardo, 2017).

El objetivo de esta investigación es evaluar la relación entre dos variables, por lo que se utiliza un nivel de investigación correlacional. La utilidad principal de este nivel es comprender cómo un concepto o una variable puede comportarse conociendo cómo se comportan otras variables relacionadas.

3.4.4 Tipo de investigación

Según su finalidad o propósito existen dos tipos: investigación pura o teórica e investigación aplicada.

El tipo de investigación pura o básica, tiene como objetivo buscar y producir nuevo conocimiento, el cual quede estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia (Gallardo, 2017).

Por lo tanto, en este estudio se empleó una investigación básica, ya que trata de profundizar en el entendimiento de los roles gerenciales y el desempeño pedagógico de los docentes, así como en la relación entre estas dos variables.

3.4.5 Método general de investigación

La investigación cuantitativa se caracteriza por ser generalmente de carácter deductivo, es decir, le posibilita al investigador plasmar la problemática de estudio y establecer una teoría con la cual sustenta el desarrollo de su problema (Fuentes et al., 2020).

El enfoque cuantitativo emplea el razonamiento deductivo o la lógica. Este método deductivo se basa en la lógica racional y utiliza la inferencia de afirmaciones específicas. Del mismo modo este método es conocido como un

procedimiento meramente racional que consiste en ir de lo general a lo particular (Hernández *et al.*, 2014).

En esta investigación, se empleó el método deductivo, ya que se derivaron conclusiones a partir de una serie de proposiciones consideradas como verdaderas.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

El proceso de recolección de datos depende de los siguientes: problema, objetivo, hipótesis, muestra, variables y demás factores. Hay tipos de datos como son: los primarios y los secundarios. Los datos primarios, son aquellos que el investigador extrae en contacto directo de la realidad, como el que se dan con la observación (Niño, 2011).

Recolección de datos, en este proceso se consideran tres pasos importantes:

- Elaboración y validación de los instrumentos, de acuerdo a las técnicas anticipadamente seleccionadas en el proyecto.
- Aplicación de técnicas de recolección de datos, así como también sus instrumentos.
- Registrar la información recopilada

De acuerdo con la definición proporcionada, esta investigación utilizó la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para recopilar y procesar datos, para la valoración de la V1, Roles gerenciales y V2, calidad de gestión educativa, se aplicó la escala de Likert considerando puntajes en el rango de 1 al 5 que contiene: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) los cuales para medir su confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Cabe destacar que para el análisis e interpretación de los resultados del cuestionario se utilizó la escala aditiva tipo Likert, esta pertenece a un nivel de medición ordinal; Además comprende en un conjunto de ítems en forma de afirmaciones de ellos se pretende la respuesta del individuo. El estímulo (ítem) que se muestra al individuo, representa lo que el investigador pretende medir y las respuestas son pedidas en expresión de grados de estar de acuerdo o en desacuerdo que el sujeto crea conveniente. El número de opciones de respuesta más usado es en una cantidad de cinco, en la cual cada categoría es asignada por un número de los cuales se tendrá una puntuación total resultado de los puntajes de todos los ítems. Dicha puntuación final indica la posición del sujeto dentro de la escala (Margarita y Luna, 2007).

La escala aditiva tipo Likert se encuentra en el Anexo 6, que está constituida por un conjunto de ítems de ellos se pretende la respuesta del sujeto. El sujeto señala su grado de acuerdo o desacuerdo de acuerdo con cada ítem. A las respuestas se les asignaron un puntaje favorable o desfavorable. La sumatoria algebraica de los puntajes de las respuestas del sujeto a todos los ítems brinda su puntuación total obtenida que es representativa de su posición favorable-desfavorable de acuerdo al fenómeno que se mide.

3.5.1 Coeficiente de confiabilidad Alfa-Cronbach

El coeficiente de confiabilidad se considera aceptable cuando esta por lo menos en el límite (0,80) de la categoría “alta” (Palella y Martins, 2012).

El cálculo de α sobre la base de varianza de los ítems se da mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{(N - 1)} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- Donde:
- α : Coeficiente de Cronbach.
- K: Número de ítems o preguntas.
- S_i^2 : Varianza de los ítems.
- S_t^2 : Varianza total de las filas.

Tabla 3

Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach

<i>Rangos</i>	<i>Magnitud</i>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach propuesta por Palella y Martins, (2012)

Tabla 4*Aplicación de coeficiente de Alfa de Cronbach*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Roles gerenciales	0,771	29
Calidad de gestión educativa	0,923	30

De acuerdo con el resultado anterior, se concluye que la escala de actitud de roles gerenciales, tiene una confiabilidad de consistencia interna alta (0,7771), en el caso de calidad de gestión educativa se muestra un resultado de confiabilidad de consistencia interna muy alta (0,923). Como resultado, el instrumento utilizado en la investigación ha sido aceptable.

3.5.2 Procesamiento y análisis

Para conocer, describir y relacionar las variables de la investigación y posterior interpretación el procesamiento se realizó forma manual y electrónica, a través del uso de las Tics, con determinados programas de procesamiento como Excel y SPSS, y se utilizó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Concluido el procesamiento de información anterior se llevó a cabo el análisis e interpretación de la información para determinar las conclusiones del estudio.

A. Coeficiente de correlación de Rangos de Spearman

Este coeficiente de correlación, también conocido como de rangos ordenados, es de los que más se aplican, este coeficiente indica la magnitud de una relación entre variables cuantificadas en la escala ordinal, es decir es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos (Perez, 2008).

El coeficiente de Rangos de Spearman está dado por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde d_i es la diferencia entre los rangos que se asignan a x_i y y_i .

B. Pasos para aplicar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman

Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación de rangos

H₀: No hay correlación entre los roles gerenciales y la calidad de gestión educativa.

H₁: Si hay correlación entre los roles gerenciales y la calidad de gestión educativa.

- **Nivel de significancia:** $\alpha=0,05$
- **Prueba estadística:** Coeficiente de Rangos de Spearman está dado por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde d_i es la diferencia entre los rangos que se asignan a x_i y y_i .

- **Valor crítico:** La distribución normal Z se utiliza para el caso bilateral a un nivel de confianza del 95%, cuyos valores son -1,96 y +1,96.

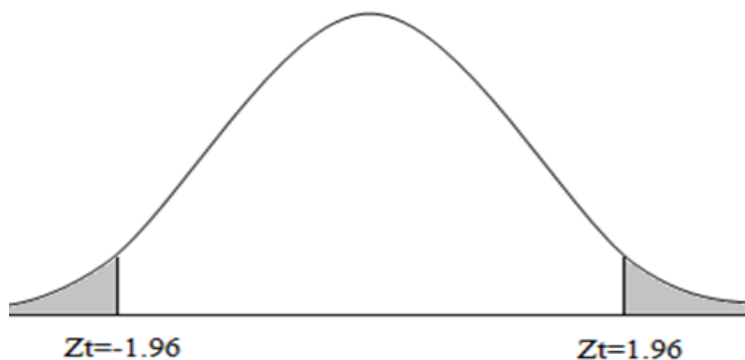


Figura 7. Curva de distribución normal

- **Estadístico de Prueba**

$$Z_c = r_s \sqrt{n - 1}$$

r_s : Rho de Spearman

n : Número de datos

Z_c : Valor crítico de la distribución normal.

- **Decisión:** Si el valor de $Z_c > +Z_t$ o $Z_c < -Z_t$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
- **Escala de correlación de Rho Spearman:** El coeficiente de correlación lineal puede ubicarse entre -1 y +1.

Para su interpretación los resultados de correlación se ubicarán en intervalos como sigue:

Tabla 5

Escalas de correlación de Spearman

<i>Valor</i>	<i>Resultado</i>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a-0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a-0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a-0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a-0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a-0,19	Correlación negativa muy baja
0.0	Sin correlación o nula
0.01 - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 -0.39	Correlación positiva baja
0.4 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 - 0.89	Correlación positiva alta
0.9 – 0.99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación perfecta

Nota. Escalas de correlación de Spearman para la medición de resultados propuesta por (Hernández *et al.*, 2014)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Después de haber recopilado y procesado la información de la aplicación del cuestionario a los directores y docentes de las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno, en este capítulo se analiza y expone los resultados a través de tablas y figuras que fueron elaborados de acuerdo al orden de los objetivos e hipótesis propuestos en la investigación.

Para empezar, se presenta un análisis descriptivo de cada una de las dimensiones de las variables de investigación, luego se detalla el análisis descriptivo, la contrastación y la discusión de los resultados en base a los objetivos e hipótesis formulados en la investigación.

4.1.1 Roles gerenciales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Los resultados para esta dimensión son como consecuencia de haber realizado una encuesta a 69 directores que laboran en las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno, cuyo cuestionario fue de 29 ítems. Dichos resultados fueron interpretados en base a las respuestas de cada ítem utilizando la escala aditiva que determina si los roles gerenciales se encuentran en el nivel ineficiente, regular o eficiente.

A. Niveles de roles interpersonales.

Tabla

Niveles de roles interpersonales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Niveles De Roles Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0,00%
Regular	7	10,10%
Eficiente	62	89,90%
Total	69	100,0%

En la Tabla 6, se puede observar que en 62 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 89,90 %, afirman que los roles interpersonales (representación, liderazgo, enlace) se encuentran en el nivel EFICIENTE, además de 7 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 10,10 % señalan que los roles interpersonales se ubican en el nivel REGULAR, sin embargo no se observa institución educativa alguna que señale que los roles interpersonales estén ubicadas en el nivel INEFICIENTE.

B. Niveles de roles informativos

Tabla 7

Niveles de roles informativos en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Niveles del Roles Informativos	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0,00%
Regular	9	13,00%
Eficiente	60	87,00%
Total	69	100,0%

En la Tabla 7, se observa 60 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 87 % los roles informativos (monitoreo, difusión y portavoz) se encuentran en el nivel EFICIENTE, además de 9 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 13 % donde los roles interpersonales están en un nivel REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario con roles informativos considerados INEFICIENTES.

Cabe precisar que según la figura 7, en 87 % de la instituciones educativas públicas de nivel secundario, los directores alcanzan un nivel EFICIENTE en la aplicación de los roles interpersonales (monitoreo, difusión y portavoz), dicho resultado coincide con lo investigado por Rios (2018) Quien encontró que el rol informativo es alto en las autoridades de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión la cual alcanza un

nivel alto con un 62,96%, predominando su rol en monitor o informador, divulgador y vocero de su facultad.

C. Niveles de roles decisorios

Tabla 8

Niveles de roles decisorios en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Niveles de los roles decisorios	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0,00%
Regular	13	18,80%
Eficiente	56	81,20%
Total	69	100,0%

En la Tabla 8, se puede observar que los roles decisorios (emprende, resuelve conflictos, asignador de recursos y negociación) en 56 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 81,20 % se ubican en el nivel EFICIENTE, además de 13 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 18,80 % donde los roles interpersonales se ubican en el nivel REGULAR y no se observa institución alguna educativa de nivel secundario con niveles de roles decisorios en el nivel de INEFICIENTE.

D. Niveles de los roles gerenciales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Tabla 9

Niveles de roles gerenciales en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Niveles de roles gerenciales	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0,00 %
Regular	7	10,10 %
Eficiente	62	89,90 %
Total	69	100,0 %

En la Tabla 9, se observa 62 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 89,90 % los roles gerenciales (interpersonal, informativo y decisorio) se encuentran en el nivel EFICIENTE, además de 7 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 10,10 % donde sus roles gerenciales están en el nivel REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario con roles gerenciales ubicados en el nivel INEFICIENTE.

4.1.2 Calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Los resultados para esta dimensión son como consecuencia de haber realizado una encuesta a 69 docentes que laboran en las instituciones públicas de nivel secundario de la región Puno, cuyo cuestionario fue de 30 ítems, dichos resultados fueron interpretados en base a las respuestas de cada ítem utilizando la escala aditiva que determina si los roles gerenciales se encuentran en el nivel malo, regular o bueno.

A. Niveles de gestión institucional en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Tabla 10

Niveles de gestión institucional en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Niveles de gestión institucional	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0,00 %
Regular	20	29,00 %
Buena	49	71,00 %
Total	69	100,0 %

En la Tabla 10, se aprecia 49 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 71 %, la gestión institucional (Clima institucional y funcionalidad institucional) es BUENA, además de 20

instituciones educativas de nivel secundario que representa el 29 % donde la gestión institucional es REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario con la gestión institucional MALA.

Tabla 11

Niveles de gestión administrativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Niveles de gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0,00 %
Regular	35	50,70 %
Buena	34	49,30 %
Total	69	100,0 %

En la Tabla 11, se observa 34 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 49,30 %, donde la gestión administrativa (recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros) es BUENA, además de 35 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 50,70% donde la gestión administrativa es REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario con la gestión administrativa MALA.

Tabla 12

Niveles de gestión pedagógica en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Niveles de gestión pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0,00 %
Regular	27	39,10 %
Buena	42	60,90 %
Total	69	100,0 %

En la Tabla 12, se observa que en 42 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 60,90 %, la gestión pedagógica (curricular y didáctica) es BUENA, además de 27 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 39,10 % donde la gestión pedagógica es REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario con una MALA Gestión pedagógica.

B. Niveles de calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Tabla 13

Niveles de calidad de gestión educativa

Niveles de calidad de gestión educativa	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0,00 %
Regular	31	44,90 %
Buena	38	55,10 %
Total	69	100,0 %

En la Tabla 13, se observa 38 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 55,10 %, donde la calidad de gestión educativa (institucional, administrativa y pedagógica) es BUENA, además de 31 instituciones educativas de nivel secundario que representa el 44,90% donde la calidad de gestión educativa es REGULAR y no se observa alguna institución educativa de nivel secundario donde la calidad de gestión educativa sea MALA.

4.2 Discusión

En esta sección debe debatir los resultados obtenidos con los autores mencionados en la sección de antecedentes.

4.2.1 Análisis y discusión de los resultados en relación al objetivo e hipótesis específica N° 1: Rol interpersonal y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Tabla 14

Rol interpersonal y la Calidad de gestión educativa

Rol interpersonal		Calidad de gestión educativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Ineficiente	Frecuencia	0	0	0	0
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Regular	Frecuencia	0	7	0	7
	%	0,0 %	10,1 %	0,0 %	10,1 %
Eficiente	Frecuencia	0	24	38	62
	%	0,0 %	34,8 %	55,1 %	89,9 %
Total	Frecuencia	0	31	38	69
	%	0,0 %	44,9 %	55,1 %	100,0 %

En la tabla 14, se aprecia que en 38 instituciones educativas que representa el 55,10%, donde el rol interpersonal es EFICIENTE y la Calidad de gestión educativa es BUENA, además de 24 instituciones educativas que representa el 34,80%, donde el rol interpersonal es EFICIENTE con una calidad de gestión educativa REGULAR y 7 instituciones educativas que representa el 10,10%, donde el rol interpersonal es REGULAR y la calidad de gestión educativa es también considerada REGULAR.

Cabe precisar que, según los resultados porcentuales alcanzados para el rol interpersonal, se observa que hay más instituciones educativas públicas de nivel secundario en las que los directores aplican de forma EFICIENTE los roles interpersonales (representación, liderazgo, enlace) y por ende la calidad de gestión educativa resulta ser BUENA.

Los resultados descriptivos mencionados anteriormente respecto al rol interpersonal y la calidad de gestión educativa lo podemos contrastar con lo investigado por (Zarzo, 2016) se planteó el objetivo específico “Describir el comportamiento de los roles interpersonales en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” y llegó a la conclusión siguiente: dentro del rol Interpersonal, el rol del representante está a un nivel alto, esto quiere decir que los directores

cumplen bien el rol de la figura simbólica, ejecutando cierto número de deberes rutinarios de naturaleza legal o social y los roles de liderazgo y enlace (rol interpersonal) están a un nivel medio, debido a que los directores no muestran mucho interés en la motivación de su equipo de trabajo y no aprovecha bien sus redes de contactos externos e informadores para beneficio de la dirección.

Contrastación de hipótesis específica 1.

H0: No hay una relación positiva entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa.

H1: Si hay una relación positiva entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre el rol interpersonal y la calidad de gestión educativa.

Variable	r_s	Z_c	Z_t	n
Rol interpersonal	0,611	5,0384	1,96	69

La tabla 15 muestra la correlación de Rho de Spearman entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa; el valor de Rho de Spearman fue de $r = 0,611$ lo que indica una correlación positiva moderada.

Al realizar la prueba de hipótesis con la distribución normal para el caso bilateral y a un nivel de significancia del 5 %, se encontró que el valor de $Z_c = 5,0384$ que es mayor que el valor de $Z_t = 1,96$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El resultado de correlación obtenido en la investigación, se puede contrastar con lo investigado por Callalli (2018) que concluyó lo siguiente “Los roles relaciones interpersonales y la variable compromiso organizacional empleando el coeficiente de correlación (Rho) con un valor

de 0,482 cuyo valor corrobora que tienen una relación directa moderada y significativa.”

De la misma forma, Escobar y Mendoza (2019) evidencian que las variables Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del personal administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - año 2015, tienen un grado de relación con un $r = 0,60$ el cual evidencia ser una relación positiva media, dicho de otro modo en la medida que se va mejorando el aspecto Interpersonal en el personal administrativo de igual manera mejora Correlativamente la Dirección Estratégica. Estos resultados son reforzados por Quispe (2017) quien indica que existe una relación entre las variables funciones gerenciales y los roles interpersonales del personal administrativo de la UGEL Huaytará – Huancavelica, el cual fue determinada por el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor fue 0,487 lo que indica que existe una relación moderada positiva entre dichas variables.

4.2.2 Análisis y discusión de resultados en relación al objetivo e hipótesis específica N° 2: Rol informativo y la Calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región puno

Tabla 16

Rol informativo y la Calidad de gestión educativa

Rol informativo		Calidad de gestión educativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Ineficiente	Frecuencia	0	0	0	0
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Regular	Frecuencia	0	8	1	9
	%	0,0 %	11,6 %	1,4 %	13,0 %
Eficiente	Frecuencia	0	23	37	60
	%	0,0 %	33, %	53,6 %	87,0 %
Total	Frecuencia	0	31	38	69
	%	0,0 %	44,9 %	55,1 %	100,0 %

En la tabla 16, se aprecia que en 37 instituciones educativas que representa el 53,60 %, el rol informativo es EFICIENTE con una calidad de gestión educativa BUENA, además de una institución educativa que representa el 1,40 %, donde el rol informativo es REGULAR y la calidad de gestión educativa es BUENA, también 23 instituciones educativas que representa el 33,30 %, donde el rol informativo es EFICIENTE y la calidad de gestión educativa es REGULAR, asimismo 8 instituciones educativas que representan el 11,60 % con un rol informativo REGULAR y una calidad de gestión educativa también REGULAR

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No hay una relación positiva entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa.

H1: Si hay una relación positiva entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa.

Tabla 17

Correlación de Rho de Spearman entre el rol informativo y la calidad de gestión educativa.

Variable	r_s	Z_c	Z_t	n
Rol				
informativo	0,592	4,8818	1,96	69

La tabla 17 muestra la correlación de Rho de Spearman entre el rol informativo y la calidad de la gestión educativa, con un valor de Rho de Spearman de $r = 0,592$ lo que señala una correlación positiva moderada.

Al llevar a cabo la prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y a un nivel de significancia del 5 %, se descubrió que el valor de $Z_c = 4,818$ que es mayor que el valor de $Z_t = 1,96$ lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cotejando el resultado de correlación obtenido, la que indica que entre el rol informativo y la calidad de gestión educativa hay una relación

positiva moderada, esto coincide con lo investigado por Rios (2018) quien llego a la siguiente conclusión “se demostró que existe una correlación positiva media del 0,553 por lo que queda demostrado que el rol informativo influye muy significativamente sobre el desempeño laboral de los colaboradores; predominando su rol de monitor o informador, divulgador y vocero de su facultad, la cual permite un desenvolvimiento en las labores que realizan sus colaboradores en las diferentes oficinas de sus facultades. También coincidimos con Escobar y Mendoza (2019) quien en su investigación han evidenciado que el Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del personal administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica del periodo 2015, estas están relacionadas de forma positiva media, esto a razón de haber obtenido un coeficiente de correlación con un valor $r = 0,60$ en otros términos a medida, que va mejorando lo Informativo en el personal administrativo, también mejora la Dirección Estratégica.

Por otro lado también Quispe (2017) demostró que existe relación entre las variables funciones gerenciales y los roles informativos del personal administrativo de la UGEL Huaytará, esto evidenciado por el valor de Rho de Spearman cuyo valor obtenido fue 0,442 el cual indica la existencia de una relación positiva moderada entre dichas variables.

4.2.3 Análisis y discusión de resultados en relación al objetivo e hipótesis N° 3: Rol decisorio y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno.

Tabla 18

Rol decisorio y la Calidad de gestión educativa.

Rol decisorio		Calidad de gestión educativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Ineficiente	Frecuencia	0	0	0	0
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Regular	Frecuencia	0	12	1	13
	%	0,0 %	17,4 %	1,4 %	18,8 %
Eficiente	Frecuencia	0	19	37	56
	%	0,0 %	27,5 %	53,6 %	81,2 %
Total	Frecuencia	0	31	38	69
	%	0,0 %	44,9 %	55,1 %	100,0 %

En la tabla 18, se observa 37 instituciones educativas que representa el 53,60 %, donde el rol decisorio es EFICIENTE con una calidad de gestión educativa BUENA, además de una institución educativa que representa el 1,40 % con un rol decisorio REGULAR y la calidad de gestión educativa BUENA, también 19 instituciones educativas que representa el 27,50 %, con un rol decisorio EFICIENTE y una calidad de gestión educativa REGULAR y asimismo apreciamos que en 12 instituciones educativas que representan el 17,40 % el rol decisorio es REGULAR y su calidad de gestión educativa es también REGULAR.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No hay una relación positiva entre el rol gerencial decisorio y la calidad de la gestión educativa

H1: Si hay una relación positiva entre el rol gerencial decisorio y la calidad de la gestión educativa

Tabla 19

Correlación de Rho de Spearman entre el rol decisorio y la calidad de gestión educativa

Variable	r_s	Z_c	Z_t	n
Rol decisorio	0,57	4,7003	1,96	69

En la tabla 19, se presenta la correlación de Rho de Spearman entre el rol decisorio y la calidad de gestión educativa, donde se obtuvo un valor de Rho de Spearman de $r = 0,57$ lo que indica que la correlación es positiva moderada.

Al realizar la prueba de hipótesis empleando la distribución normal para el caso bilateral y a un nivel de significancia del 5 % se obtuvo que el valor de $Z_c = 4,7003$ el cual es mayor que el valor de $Z_t = 1,96$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Similar al resultado obtenido para la correlación entre el rol decisorio y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundario, que dio la existencia de una relación positiva moderada con un valor de $r = 0,57$ esta se contrasta con lo obtenido por Rios (2018) en su investigación donde llegó a la conclusión que existe una correlación positiva media del 0,555 cuyo valor demuestra que el rol de toma de decisiones influye muy significativamente sobre el desempeño laboral de los colaboradores; ya que las autoridades tienen roles de emprendedores, mediador de conflictos, distribuye los recursos tangibles, es un negociador cuando existe algún problema en su facultad.”

De manera similar, Quispe (2017) afirma que hay una relación entre las funciones gerenciales y los roles decisorios del personal administrativo de la UGEL Huaytará. Esta relación se evidencia por el valor de Rho de Spearman, que fue de 0,464 indicando una relación positiva moderada entre estas variables.

4.2.4 Análisis y discusión en relación al objetivo e hipótesis general: Roles gerenciales y la calidad de gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno

Tabla 20

Roles gerenciales y la calidad de gestión educativa

Roles gerenciales		Calidad de gestión educativa			Total
		Mala	Regular	Buena	
Ineficiente	Frecuencia	0	0	0	0
	%	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Regular	Frecuencia	0	7	0	7
	%	0,0 %	10,1 %	0,0 %	10,1 %
Eficiente	Frecuencia	0	24	38	62
	%	0,0 %	34,8 %	55,1 %	89,9 %
Total	Frecuencia	0	31	38	69
	%	0,0 %	44,9 %	55,1 %	100,0 %

En la tabla 20, se observa 38 instituciones educativas que representa el 55,0 % donde los roles gerenciales son EFICIENTE y la Calidad de gestión educativa es BUENA, además de 24 instituciones educativas que representa el 34,80 % con un rol gerencial EFICIENTE y la calidad de gestión educativa REGULAR asimismo 7 instituciones educativas que representa el 10,10 % con un rol gerencial REGULAR con una calidad de gestión educativa también REGULAR.

Contrastación de hipótesis general

H0: No hay relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa.

H1: Si hay relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa.

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman entre los roles gerenciales y la calidad de gestión educativa

Variable	r_s	Z_c	Z_t	n
Roles gerenciales	0,677	5,5827	1,96	69

La tabla 21 muestra la correlación de Rho de Spearman entre el rol decisorio y la calidad de la gestión educativa, con un valor de Rho de Spearman de $r = 0,677$ lo que indica una correlación positiva moderada.

Al realizar la prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y a un nivel de significancia del 5 %, se encontró que el valor de $Z_c = 5,827$ que es mayor que el valor de $Z_t = 1,96$ lo que indica que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta.

Según el resultado de la correlación que señaló la existencia de una relación positiva moderada, respecto a las variables roles gerenciales y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundario, esta coincide con la investigación de (Callalli, 2018) quien similar concluyó lo siguiente “De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba estadística para datos no paramétricos, se determina que existe una relación positiva moderada ($Rho = 0,482^*$) y significativa entre las variables roles gerenciales y compromiso organizacional”.

De igual manera coincidimos con la investigación de Escobar y Mendoza (2019) quienes demostraron la existencia de relación entre las variables Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del personal administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica del periodo 2015, dicha relación fue comprobada por coeficiente de correlación del cual se obtuvo un valor de $r = 0,64$ el cual indica que la relación existente entre las variables es positiva media, dicho de otro modo ambas variables mejoran correlativamente.



Por otro lado Ricra y Secada(2019) han comprobado que existe una relación directa y significativa entre el rol gerencial y la gestión estratégica en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, con una correlación del 83 %, lo que indica una relación positiva fuerte.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región puno – 2019, están directamente relacionadas. Dicha afirmación se fundamenta en los resultados de la investigación, donde se utilizó la correlación de Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables ya mencionadas. El valor obtenido de $r = 0,677$ sugiere una relación positiva moderada entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa. Además, se llevó a cabo una prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y a un nivel de significancia del 5 %. Se encontró un valor de $Z_c = 5,5827$ que es mayor que el valor de $Z_t = 1,96$. De acuerdo con estos resultados, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que afirma que existe una relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa.
- SEGUNDO:** El rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa muestran una relación positiva moderada, como lo indica la correlación de Rho de Spearman, con un valor de $r = 0,611$. Para confirmar este resultado, se realizó una prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y con un nivel de significancia del 5 %. El valor obtenido de $Z_c = 5,0384$ es superior al valor crítico de $Z_t = 1,96$ lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, que confirma la existencia de una relación positiva entre los roles interpersonales y la calidad de la gestión educativa.
- TERCERO:** El rol informativo y la calidad de la gestión educativa están positivamente relacionados de manera moderada, según lo indicado por la correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor de $r = 0,592$. Para validar este resultado, se realizó una prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y con un nivel de significancia del 5 %. El valor obtenido de $Z_c = 4,8818$ superó al valor crítico de $Z_t = 1,96$ lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación positiva entre los roles informativos y la calidad de la gestión educativa.



CUARTO: El rol decisorio y la calidad de la gestión educativa presentan una relación positiva moderada, como lo indica la correlación de Rho de Spearman, con un valor de $r = 0,57$. Para verificar este resultado, se realizó una prueba de hipótesis utilizando la distribución normal para el caso bilateral y con un nivel de significancia del 5 %. El valor obtenido de $Z_c = 4,7003$ superó al valor crítico de $Z_t = 1,96$ lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación positiva entre los roles decisorios y la calidad de la gestión educativa.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Los directores están a cargo de una institución educativa que es una organización, por lo que son considerados gerentes educativos, por ende se exige desarrollar y desempeñar los roles gerenciales (interpersonal, información y decisorio) para que facilite su desempeño óptimo y para ello se recomienda que se capaciten en temas acorde a su cargo para que tengan conocimientos y habilidades para liderar, dirigir y gestionar recursos con el fin de coadyuvar el desarrollo de la educación secundaria en la región y obtener una gestión educativa de excelente calidad.
- SEGUNDO:** En vista que la relación entre los roles interpersonales (Representación, Liderazgo y Enlace) y la gestión de calidad educativa es positiva moderada, para que se pueda tener una mayor relación entre estas, se recomienda que los gerentes educativos (directores) tomen conciencia de la importancia de asumir el rol interpersonal del liderazgo para lograr que cada subordinado también sea líder en sus respectivos áreas, de igual manera pueda buscar tener red de contacto externo que sea como un enlace de cooperación con la institución educativa.
- TERCERO:** Se recomienda que los gerentes educativos en relación a los roles informativos (monitor, difusión y portavoz) pueda incidir en la mejora en el rol de monitor y el de portavoz, para así procurar que se logre tener resultados fructíferos en la calidad de la gestión educativa
- CUARTO:** Se recomienda que los gerentes educativos puedan incidir en su rol de emprendedor, manejador de conflictos y de negociador con el fin de poder implantar ideas innovadoras en las diversas actividades de la institución educativa, tener estrategias de manejo de conflictos para solucionarlas de forma efectiva y buscar negociaciones que puedan favorecer a la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, J. M., Álvarez, I., y Bullón, J. (2006). *Introducción a la Calidad: Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad* (1ra ed.). España: Ideaspropias. https://chlaep.org.uy/wp-content/uploads/2022/08/16.INTRODUCCION_A_LA_CALIDAD_Aproximacion_a-1.pdf
- Benítez, L. (2017). *Metodología de la investigación social II* (1ra ed.). México: Learning Editores, S.A. https://prepaguamuchiluas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/01/metodologia2_unidad-1_final.pdf
- Calderón, C. J. (2018). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo educativo de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Monserrat, Cercado de Lima, 2016 (Tesis de maestría)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2124>
- Callalli, S. (2018). *Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes* [Tesis de grado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/766>
- Callata, L. (2017). *Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la RED - Puno 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6214>
- Candiotti, C., y Choque, Y. (2018). *El rol gerencial y la gestión estratégica en el programa agrorural de la dirección regional agraria Huacavelica, año 2015* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1736>
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *UNESCO*, 1–27. <https://silo.tips/download/problemas-de-la-gestion-educativa-en-america-latina-la-tension-entre-los-paradig-3>
- Escobar, L. H., y Mendoza, A. L. (2016). *El rol gerencial y la dirección estratégica del*

- personal administrativo en la dirección regional de transportes y comunicaciones Huancavelica - Año 2015* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1736>
- Fierro, Z. G. (2015). *Roles gerenciales del personal directivo y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - Año 2012* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/81>
- Fuentes, D. D., Toscano, A. E., Malvaceda, E., Díaz, J. L., y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1ra ed.). Medellín, Colombia: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://www.ispsn.org/content/metodologia-de-la-investigacion-conceptos-herramientas-y-ejercicios-practicos-en-las>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación: Manual autoformativo interactivo* (1ra ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Guerrero, E. J. (2018). *La importancia del rol gerencial como inductor del clima organizacional en la gerencia de sistemas de una entidad pública* [Tesis de grado, Universidad Nacional Agraria la Molina]. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/3825>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Científica 6ta ed.pdf>
- Herrera, L. (2011). *Relación entre los roles y los estilos gerenciales en los directores de las cooperativas* [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/1832>
- Instituto Internacional de Planificación de la Educación. (2000). *Desafíos de la educación: diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. In *MINEDU*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Educación de la Nación/unesco.

[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3039/Desafios de la educación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3039/Desafios_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lussier, R. N., y Achua, C. F. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6ta ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. <https://www.clubmolaro.com.ar/wp-content/uploads/2022/05/Liderazgo-Lussier-issuu-1.pdf>

Mejía, J. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica* (2da ed.). México: Secretaría de Educación Pública. [https://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/recursos_evaluacion/materiales/escuelas de calidad/Modelo de Gestión Educativa.pdf](https://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/recursos_evaluacion/materiales/escuelas_de_calidad/Modelo_de_Gestión_Educativa.pdf)

Ministerio de Educación. (2003). *Ley general de educación: Ley N° 28044*. Lima, Perú: El Peruano. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación. (2019). *Resolución Viseministerial N° 011-2019-MINEDU* (pp. 1–19). Lima, Perú: El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286165/RVM_N__011-2019-MINEDU.pdf

Moreno, C. E. (2020). *La influencia de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de los colaboradores del Banco Scotiabank agencia Tacna, eeriodo 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1511>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (1ra ed.). Lima, Peru: Lance Grafico S.A.C. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

Pacheco, Y. M., Molina, Y. M., y Arévalo, J. G. (2017). Los roles gerenciales de Mintzberg: una evidencia empírica en la universidad. *I+D Revista de Investigaciones*, 10(2), 102–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.33304/revinv.v10n2-2017009>

Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

- Peñaloza, M. G. F. (2014). *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria* [Tesis de maestría, Universidad del Zulia]. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf><https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180><http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003><https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Quispe, R. M. (2017). *Funciones gerenciales y los roles gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará - Huancavelica, año 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8879>
- Ramírez, C. (2017). *Modelo para el desarrollo de competencias gerenciales en relaciones humanas dirigidas al empresario venezolano* [Tesis de doctorado, Universidad de Carabobo]. <http://hdl.handle.net/123456789/4603>
- Ramírez, E. (2016). *Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 16093 “José Gálvez” Chunchuquillo – Colasay, 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1270>
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional: Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55–70. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Ricra, T. L., y Secada, C. N. (2019). *El rol gerencial y la dirección estratégica del personal administrativo en la dirección regional de transportes y comunicaciones Pasco- año 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1657>
- Rios, C. (2018). *Roles gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la*



- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/864>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va ed.). México: Pearson Educación S.A.
[https://ia801908.us.archive.org/34/items/comportamiento-organizacional-13e-robbins-judge/Comportamiento Organizacional 13e Robbins & Judge.pdf](https://ia801908.us.archive.org/34/items/comportamiento-organizacional-13e-robbins-judge/Comportamiento%20Organizacional%2013e%20Robbins%20&%20Judge.pdf)
- Rodriguez, N. (2015). La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión pedagógica - curricular. *Investigación y Formación Pedagógica*, 1(1), 24-48.
<https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/969>
- Sánchez, M., y Delgado, J. M. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Revista Hacedor*, 4(2), 83-96.
<https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>
- Sarabia, K. T., y Sarabia, Y. (2017). *Los roles, tipo de decisiones y habilidades gerenciales que tienen los gerentes de las empresas de la ciudad de Ocaña legalmente constituidas* [Tesis de grado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña].
[https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/1902/Cuerpo del trabajo TRABAJO FINAL BIBLIOTECA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/1902/Cuerpo%20del%20trabajo%20TRABAJO%20FINAL%20BIBLIOTECA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Universidad Nacional Autónoma de México - Facultad de Contaduría y Administración. (2003). *Tutorial para la asignatura administración básica I* (1ra ed.). México: Fondo editorial FCA.
http://fcaenlinea.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/1/admon_bas1.pdf
- Vargas, E. (2019). *Roles gerenciales de los directivos del Centro Comercial Confraternidad, desde la percepción de los socios en la ciudad del Cusco-2019* [Tesis de grado, La Universidad Andina del Cusco].
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2820>
- Zarzo, M. (2016). *Los roles gerenciales y su relacion con el desempeño de los gerentes publicos direccion general de trabajo del ministerio de trabajo y promoción del empleo* [Tesis de grado, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur].



<http://repositorio.untels.edu.pe/handle/UNTELS/166>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región puno – 2019

Interrogantes	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Métodos	Pruebas Estadísticas
¿Cuál es la relación entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?	Existe una relación positiva entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019	Determinar la relación que existe entre los roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.	ROL INTERPERSONAL ROL INFORMATIVO ROL DECISORIO	Representante Líder Enlace Monitor Divulgador Vocero Emprendedor Mediador de conflictos Asignador de recursos Negociador	Estadística inferencial		
Interrogantes específicos	Hipótesis específicas	Objetivos Específicos	VARIABLE 1: ROLES GERENCIALES	GESTIÓN INSTITUCIONAL	VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA	Deductivo	Correlación de spearman (Rho spearman)
IE1: ¿Qué relación tiene el rol gerencial interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?	HE1: Existe una relación positiva entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019	OE1: Medir la relación que existe entre el rol interpersonal y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.			Clima institucional Funcionalidad institucional		
IE2: ¿Qué relación tiene el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?	HE2: Existe una relación positiva entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019	OE2: Medir la relación que existe entre el rol gerencial informativo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019.			Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros		
IE3: ¿Qué relación tiene el rol gerencial decisivo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019?	HE3: Existe una relación positiva entre el rol gerencial decisivo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019	OE3: Determinar la relación que existe entre el rol gerencial decisivo y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la Región Puno – 2019			Curricular Didáctica		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Roles gerenciales

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	RANGOS
Rol interpersonal	Representación	1-7		Ineficiente (29-67)
	Liderazgo			
	Enlace			
Rol informativo	Monitoreo	9-15	a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	Regular (68-106)
	Difusión			
	Portavoz			
Rol decisorio	Emprende	16-29		Eficiente (107-145)
	Resuelve conflictos			
	Asignador de recursos Negociación			

Variable 2: Calidad de gestión educativa

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	RANGOS
Gestión institucional	Clima institucional	1-10		Malo (30-69)
	Funcionalidad institucional			
Gestión administrativa	Recursos humanos	11-21	a) Nunca	Regular (70-109)
	Recursos materiales		b) Casi nunca	
	Recursos financieros		c) A veces	
Gestión pedagógica	Curricular	22-30	d) Casi siempre	Bueno (110-150)
	Pedagógica		e) Siempre	

Anexo 3. Cuestionario

UGEL:.....

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

El siguiente cuestionario tiene como propósito recoger datos para un trabajo de investigación titulado: **“Roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno – 2019”**
Anticipadamente agradezco su tiempo y colaboración, con esta investigación.

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a los **“Roles gerenciales”**. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceré conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible. La información será estrictamente confidencial y no tiene ninguna repercusión, ya que su cuestionario será analizado por personas ajenas a la entidad.

INSTRUCCIONES:

- Por favor lea detenidamente cada pregunta
- Indique sus respuestas marcando con una X en una celda del lado derecho
- Conteste todas las preguntas
- Utiliza la escala de valores que se muestra a continuación, cuya valoración es:

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

Indicaciones: Marque con un aspa (x) según corresponda.

N°	ITEMs	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Variable: Roles Gerenciales					
	Dimensión: Rol Interpersonal					
	Representación					
1	¿Representa a la entidad ante otras organizaciones?					
2	¿Dirige la institución educativa de acuerdo con los fundamentos de la gestión educativa y al contexto?					
	Liderazgo					
3	¿Tiene compromiso ético en el trato con las personas?					

4	¿Posee una visión y unos valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo?					
5	¿Fomenta un ambiente de colaboración y trabajo en equipo con liderazgo participativo?					
6	¿Motiva y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo?					
7	¿Fortalece las capacidades de su equipo de trabajo?					
	Enlace:					
8	¿Cuenta con una red de contacto externo, que le proporciona información para la gestión de sus actividades?					
	Dimensión: Rol informativo					
	Monitoreo					
9	¿Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal?.					
10	¿Determina las condiciones para la evaluación y/o selección del personal?.					
11	¿Administra el talento humano de la institución educativa?					
	Difusión					
12	¿Comunica a su equipo de trabajo sobre la información recibida de su entorno (interno y externo)?.					
	Portavoz					
13	¿Transmite información de su Dirección al entorno?					
14	¿Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades?.					
15	¿Cuenta con un vocero para transmitir información de la dirección a gente de fuera?					
	Dimensión: Rol decisorio					
	Emprende					
16	¿Implanta mejoras en los procesos de su dirección?					
17	¿Genera el cambio colectivo transmitiendo ideas innovadoras?					
18	¿Genera Redes educativas de apoyo a la Institución Educativa?					
19	¿Desarrolla y mantiene redes de apoyo institucional para los estudiantes dentro de la comunidad educativa?					
20	¿Gestiona la dimensión pedagógica de la organización escolar?					
21	¿Desarrolla programas de capacitación para el personal a todos los niveles?					
	Resuelve conflictos					
22	¿Comprende y gestiona la diversidad y el conflicto?					



23	¿Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas de la gestión escolar?					
24	¿Escucha y atiende a los profesores, estudiantes y padres de familia?					
25	¿Genera un registro de lecciones aprendidas a partir de la resolución de conflictos?					
	Asignador de recursos					
26	¿Gestiona los recursos financieros y físicos?					
27	¿Programa o planifica sus actividades?					
	Negociación					
28	¿Participa en negociaciones como representante de su dirección?					
29	¿Logra cumplir con su objetivo en sus negociaciones?					

Fuente: Adaptado de (*Roles gerenciales, Mintzberg*)

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

Estimado Señor(a):

El siguiente cuestionario tiene como propósito recoger datos para un trabajo de investigación titulado: **“Roles gerenciales y la calidad de la gestión educativa en instituciones públicas de nivel secundario en la región Puno – 2019”** Anticipadamente agradezco su tiempo y colaboración, con esta investigación.

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la **“calidad de gestión educativa”**. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceré conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible. La información será estrictamente confidencial y no tiene ninguna repercusión ya que su cuestionario será analizado por personas ajenas a la entidad.

Desde ya quedo agradecido por colaborar en esta investigación.

INSTRUCCIONES:

- Por favor lea detenidamente cada pregunta
- Indique sus respuestas marcando con una X en una celda del lado derecho
- Conteste todas las preguntas
- Utiliza la escala de valores que se muestra a continuación, cuya valoración es:

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

Indicaciones: Marque con un aspa (x) según corresponda.

N°	ITEMs	Valoración				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA					
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL					
	Clima institucional					
1	¿El director de la institución tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?					
2	¿El director establece relaciones de confianza con su personal a cargo?					

3	¿El director influye en el equipo de trabajo para el logro de las metas?					
4	¿El director lo motiva positivamente en el desarrollo de su labor?					
5	¿El director tiene buenas relaciones con los jefes de las áreas con las que se coordina las labores?					
	Funcionalidad institucional					
6	¿Las actividades laborales están bien distribuidas entre distintos puestos de trabajo, por lo que se especializa en tareas específicas?					
7	¿El director de la institución le proporciona la información de manera oportuna y confiable?					
8	¿El equipo directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas?					
9	¿En la gestión de la institución se implementa las políticas: estrategias, acciones y procedimientos de manera coordinada e informada?					
10	¿El director coordina de manera adecuada y oportuna las actividades y proyectos institucionales?					
	Dimensión: Gestión administrativa					
	Recursos humanos					
11	¿La institución brinda capacitaciones para el desarrollo de sus conocimientos en temas que involucran al área en que labora?					
12	¿Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal cumplimiento de la normas de puntualidad en tiempos y tareas?					
13	¿En la institución se tienen políticas de recompensa para el desempeño del personal administrativo?					
	Recursos materiales					
14	¿A nivel institucional el director implementa equipos y tecnología para la enseñanza y aprendizaje en el aula?					
15	¿El director realiza gestiones para adquirir más equipos educativos de entidades públicas y privadas?					

16	¿El director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de los estudiantes?					
17	¿Se realiza inventario permanente de los mobiliarios y materiales educativos?					
18	¿Se mantienen en buen estado de funcionamiento la infraestructura de la institución educativa, los materiales didácticos y tecnológicos?					
	Recursos financieros					
19	¿Para el logro de los objetivos de la institución se realiza una adecuada utilización de todos los recursos disponibles?					
20	¿Se elabora y se rinde el presupuesto financiero en los tiempos estipulados?					
21	¿Se cumple el cronograma financiero programado?					
	Dimensión: Gestión pedagógica					
	Curricular					
22	¿Los docentes propician un aprendizaje donde existan espacios de diálogo, comunicación, motivación y reconocimiento de logros?					
23	¿Se evalúa el nivel de logro alcanzado en el aprendizaje de los estudiantes?					
24	¿Se elabora proyectos de vinculación de la institución educativa con la comunidad en redes de ayuda?					
25	¿Se promueven prácticas que faciliten la relación de la institución con otras instituciones educativas del mismo circuito?					
26	¿Se socializa los logros académicos, culturales formativos de los estudiantes con las redes de apoyo y la comunidad?					
	Didáctica					
27	¿Se da el uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación en el aula?					
28	¿Los docentes optimizan los recursos didácticos tiempo y espacio para el desarrollo de las actividades planificadas en el aula?					



29	¿Se disponen de programas institucionales de desarrollo profesional (capacitaciones, actualizaciones) que complemente las competencias de los diferentes miembros del equipo docente?					
30	¿Educación impartida en la institución educativa responde a las necesidades de la comunidad?					

Fuente: *Adaptado de (calidad de gestión educativa)*

Anexo 4. Base de datos de las variables de investigación

N° ENCUESTA	ROLES GERENCIALES																											
	ROL INTERPERSONAL					ROL INFORMATIVO					ROL DECISIVO																	
	Representación		Liderazgo			Ehizo		Monitoreo		Difusión	Portavoz		Emprende			Resuelve conflictos		Asignador de recursos		Negociación								
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	4
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	1	4	3	3	3	4	3	4	5	5	2	4	5	4	3
6	5	5	5	5	4	4	4	1	3	3	4	5	5	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	5	4	4
7	4	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	5	1	5	3	4	3	4	2	4	4	5	3	5	5	5	5
8	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	1	4	5	4	4
9	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5
10	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5
11	5	4	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	4	3	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4
12	4	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4
13	4	4	5	4	4	3	1	3	4	4	4	5	5	1	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	5	3	4
14	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	1	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4
15	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3
16	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	5	5	4	4
17	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	1	5	5	5	4
18	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5
19	4	4	5	4	5	3	4	1	3	4	4	4	5	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	1	4	5	4
20	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	1	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	3	5
22	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5
23	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4
25	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	4	5	4	4
26	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4
27	4	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4	5	5	1	4	3	3	2	4	3	4	4	5	2	5	4	4	4
28	4	4	5	5	3	3	4	1	3	4	4	5	5	1	3	3	3	2	4	2	4	4	5	1	5	5	5	3
29	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4	5	3	5
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
31	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4
32	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	4	5	3	4
33	4	4	5	4	4	4	1	3	3	4	5	5	5	1	3	3	3	4	4	2	3	4	5	2	5	5	5	4
34	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	1	5	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4
35	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5

Anexo 5. Prueba de confiabilidad del cuestionario

Cuestionario de preguntas para la variable: roles gerenciales

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	
5	5	5	4	5	4	4	1	3	3	4	5	5	5	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	5	5	1	5	3	4	3	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	2	4	5	3	5
5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5

Alfa de Cronbach	.771
N de elementos	29

Cuestionario de preguntas para la variable calidad de gestion educativa

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	
3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	2	4	
4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	2	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	3	3	3	1	4
3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	
4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

Alfa de Cronbach	.923
N de elementos	30

Anexo 6. Escalas para medir los resultados de investigación

ESCALAS	Rango a nivel variable			Rango a nivel dimensiones		
	ROLES GERENCIALES	ROL INTERPERSONAL	ROL INFORMATIVO	ROL DECISORIO		
Ineficiente	29-67	8 - 18	7 - 15	14 - 32		
Regular	68-106	19 - 29	16-25	33 - 51		
Eficiente	107-145	30 - 40	26 -35	52 - 70		

ESCALAS	Rango a nivel variable				Rango a nivel dimensiones		
	CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA	GESTION INSTITUCIONAL	GESTION ADMINISTRATIVA	GESTION PEDAGOGICA			
Malo	30-69	10 - 22	11- 25	9 - 20			
Regular	70-109	23 - 36	26- 40	21- 32			
Bueno	110-150	37 - 50	41 - 55	33- 45			

Anexo 7. Declaración jurada de la autenticidad de tesis



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **ROGER SANTIAGO CCALLO PUMA** identificado(a) con N° DNI: **46646737** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

con código de matrícula N° 162584, informo que he elaborado la tesis denominada:

“ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIO EN LA REGIÓN PUNO - 2019”

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, 17 de Diciembre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella

Anexo 8. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



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 **ROGER SANTIAGO CCALLO PUMA** identificado(a) con N° DNI: **46646737**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado: MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**, informo que he elaborado la tesis denominada:

“ROLES GERENCIALES Y LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE NIVEL SECUNDARIO EN LA REGIÓN PUNO - 2019”

para la obtención de **Grado.**

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, 17 de Diciembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella