



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**La Gestión Educativa como efecto del Liderazgo Directivo  
en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Gutierrez Torres, Gloria Evelina (ORCID : [0000-0002-3796-0510](https://orcid.org/0000-0002-3796-0510))

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: [0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación con mucha gratitud a Dios, por su infinita bondad, amor; también a mi familia y amistades que siempre estuvieron motivándome para seguir superando los retos y obstáculos que se presentaron en el camino, más aún en la situación de pandemia en que nos encontramos, a pesar de todo ello, seguí hasta lograr mi meta.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por su inmenso amor y sabiduría, que logró fortalecer mi espíritu cada día, a la familia, amistades, a los maestros de la UCV y es especial a mi asesor Dr. Sabino Muñoz por sus enseñanzas y conocimientos impartidos, gracias a ellos reforcé mi aprendizaje y logré culminar mi estudio de postgrado.

Gracias amigas, colegas y compañeras: Elizabeth Luna y Flor Aguilar, por su apoyo incondicional y motivación constante en el desarrollo de mi investigación.

## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	25
3.2. Variables y operacionalización .....	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos .....	35
3.6. Método de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos .....	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN .....	57
VI. CONCLUSIONES .....	61
VII. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXO	

## Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario estilo de liderazgo directivo .....	28
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario gestión educativa .....	28
Tabla 3	AFE de Estilo de liderazgo directivo .....	31
Tabla 4	AFE de gestión educativa .....	31
Tabla 5	Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC.....	32
Tabla 6	Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach .....	35
Tabla 7	Estadística V Independiente Estilo de liderazgo directivo .....	37
Tabla 8	Estadístico V Dependiente Gestión educativa .....	40
Tabla 9	Interacción de variables Vi-Vd.....	43
Tabla 10	Interacción:SLDT -GE .....	44
Tabla 11	Interacción:SLDE-GE .....	45
Tabla 12	Interacción:SLDD-GE .....	46
Tabla 13	Interacción:SLDA-GE .....	47
Tabla 14	Correlaciones:SLD - GE y factores .....	48
Tabla 15	Correlaciones:SLDT -GE y factores .....	49
Tabla 16	Correlaciones:SLDE – GE y factores .....	49
Tabla 17	Correlaciones:SLDD – GE y factores .....	50
Tabla 18	Correlaciones:SLDA -GE y factores .....	50
Tabla 19	ERLM hipótesis general .....	51
Tabla 20	ERLM hipótesis específica1 .....	52
Tabla 21	ERLM hipótesis específica 2 .....	53
Tabla 22	ERLM hipótesis específica 3 .....	54
Tabla 23	ERLM hipótesis específica 4 .....	55

## Índice de figuras

Figura 1	Análisis de ruta de estilo de liderazgo directivo .....	33
Figura 2	Análisis de ruta de gestión educativa .....	34
Figura 3	Distribución de estilo de liderazgo directivo .....	38
Figura 4	Distribución de estilo de liderazgo directivo transformacional ....	39
Figura 5	Distribución de estilo de liderazgo directivo estratégico .....	<u>39</u>
Figura 6	Distribución de estilo de liderazgo directivo democrático .....	39
Figura 7	Distribución de estilo de liderazgo directivo autoritario .....	39
Figura 8	Distribución de gestión educativo .....	<u>41</u>
Figura 9	Distribución de GE-factor organizacional .....	41
Figura 10	Distribución de GE-factor pedagógica.....	41
Figura 11	Distribución de GE-factor comunitaria.....	42
Figura 12	Distribución de GE-factor administrativa .....	42

## Resumen

La investigación titulada “La gestión Educativa como Efecto del Liderazgo Directivo de una Institución Educativa de Villa María del Triunfo,2021”, tuvo como objetivo general determinar el efecto de estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, con un nivel explicativo, de diseño cuasi experimental. La población de estudio estuvo conformada por los docentes y el personal administrativo de la institución, con muestra de 60, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con validez de constructo, y la confiabilidad por la prueba estadística del Alfa de Cronbach con el software 26. Para analizar los datos se empleó la prueba de regresión lineal múltiple; llegando a la conclusión ,que sí existe una correlación positiva moderada de un 65% entre la variable independiente estilo de liderazgo directivo y la variable dependiente gestión educativa, con significancia de ,000, esto se logró comprobar con la aplicación de la prueba de Rho de Spearman. Y también con la prueba de ecuación de regresión lineal múltiple determinó que existe efecto positivo moderado de la variable independiente en la variable dependiente.

***Palabras clave:*** *estilo, liderazgo, directivo, gestión, educativa*

## **Abstract**

The research carried out entitled "Educational Management as an Effect of the Executive Leadership of an Educational Institution of Villa María del Triunfo, 2021", had as a general objective to determine the effect of the directive leadership style in the educational management of an educational institution of the Villa María del Triunfo district, 2021. The type of research was applied, with an explanatory level, of non-experimental design. The study population was the teachers and administrative personnel of the institution, and the sample 60, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the survey and the instrument was a questionnaire with construct validity, and the reliability by the statistical test of the Cronbach's alpha with software 26. The multiple linear regression test was used to analyze the data; It was concluded that there is a moderate positive correlation of 65% between the independent variable managerial leadership style and the dependent variable educational management, with significance of .000, this was verified with the application of the Spearman Rho test. With the multiply linear regression equation test, he determined that there is a moderate positive effect of the independent variable on the dependent variable.

***Keywords:*** *managerial, leadership, style, educational, mana*



## I. Introducción

A nivel mundial la educación se encuentra en crisis en sus diferentes niveles, por diversos factores y más aún por la coyuntura actual de la pandemia del COVID 19, que sumergió en crisis a diferentes sectores y más al campo educativo; a ello sumemos la ineficacia de liderazgo y gestión por parte de las autoridades que no buscan alianzas estratégicas con instituciones para brindar una educación de calidad.

La organización multinacional especializada en asistencia advirtió de una deficiencia educativa en los diferentes niveles, con la finalidad de que los gobernantes cambien las políticas educativas con objetivos claros y que estén diseñadas de acuerdo a la realidad, interés y necesidad de los educandos.

En nuestro país se ha intentado implementar un conjunto de políticas educativas con el propósito de optimizar la gestión educativa y administrativa, pero lamentablemente, aún no se ven los cambios, por causas y factores que impiden el logro de ellas, como los gestores ineficientes tanto en lo pedagógico como en la gestión administrativa. Por ello, la importancia de que toda institución educativa cuente con directivos que tengan la capacidad de liderar a un equipo de trabajo, con ideales y metas claras, fomentado la participación de todos los colaboradores, y así obtener las metas propuestas en beneficio común.

La investigación se realizó en una institución educativa que cuenta con muchas falencias tanto en gestión directiva como educativa; también en cuanto a las actitudes negativas de los docentes y padres de familia; por ello, es

imprescindible abordar las siguientes causas observadas como: trato parcial y preferencial del directivo hacia algunos docentes, falta de toma de decisiones asertivas, clima institucional inadecuado, falta de comunicación asertiva y empatía entre docentes, incumplimiento de los trabajos colegiados y (Grupos de Interaprendizaje) GIAS, ausencia de trabajos en equipo, desconocimiento de la evaluación formativa de los estudiantes, prácticas pedagógicas tradicionales, carencia de una gestión estratégica y eficaz; por tanto, dificulta el logro de las metas propuestas. Razón por la cual se realizó el trabajo de indagación para identificar el efecto que genera la Vi en la Vd.

Muchos investigadores han realizado los estudios referentes a la problemática planteada, abordando las dos variables mencionadas en la investigación; por ello, se citó los siguientes antecedentes que llegan a concluir la existencia del efecto positivo moderado de la Vi en la Vd.

Ramos, (2015), investigó sobre el efecto que genera la Vi en la Vd en una I.E. pública en Arequipa, que logró determinar el grado de dominio de la variable independiente en la dependiente.

Muñoz (2017), la investigación que realizó fue para determinar el efecto que genera que la Vi en la Vd de una I.E. de la RED11, llegando a concluir la existencia del efecto positivo de la variable independiente en la variable dependiente.

La investigación se sustenta en los siguientes teóricos, que logran definir la variable independiente y la dependiente.

El estilo liderazgo directivo, según Escandón y Hurtado (2016), ellos determinan que el ser humano tiene la capacidad de influir en las personas, y esto dependerá de los objetivos que desea lograr en la institución que lidera.

La gestión educativa, se toma como referencia a Frigerio (2000), por su aporte y sustento teórico de la variable citada, él define una gestión eficiente y eficaz garantiza el logro de los objetivos trazados, buscando beneficiar a la comunidad educativa. También hace mención a las dimensiones, las cuales trabajan de manera articulada.

La investigación aportó de manera significativa, logrando explicar y determinar el efecto del directivo en la gestión; y esto debe ser un precedente para futuras investigaciones.

Con respecto al ámbito **social**, proporcionará una información importante sobre los efectos de estilos de liderazgo directivo que adoptan los que están a cargo o dirigen una institución educativa u organización y así obtener los logros de los objetivos trazados.

La investigación tendrá un aporte **práctico**, porque brindará ideas relevantes al líder directivo, colaboradores y a toda la comunidad educativa, para un trabajo en, logrando los objetivos de la institución.

En cuanto al campo **teórico**, la investigación brindará mayor información sobre los principales autores que definen la variable independiente y sus respectivas dimensiones en la educación.

El aporte **metodológico** de la investigación se centró en la evidencia de un instrumento válido y confiable que logró medir las dos variables.

En suma, habiendo determinado los antecedentes de la investigación, sustento teórico y las justificaciones respectivas, se formuló el planteamiento del

problema general. ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT?

Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos:

**P.E.1:** ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo transformacional en la gestión educativa de una I.E. de VMT?

**P.E.2:** ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo estratégico en la gestión educativa de una I.E. de VMT?

**P.E.3:** ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo democrático en la gestión educativa de una I.E. de VMT?

**P.E.4:** ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo autoritario en la gestión educativa de una I.E. de VMT?

De igual modo mencionamos el objetivo general y los específicos:

**O.G.** Determinar el efecto del estilo liderazgo directivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**O.E.1.:** Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo transformacional en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**O.E.2:** Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo estratégico en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**O.E.3:** Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo democrático en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**O.E.4:** Determinar el efecto que genera el estilo de liderazgo directivo autoritario en la gestión educativa de una I.E. de VTM 2021.

Finalmente planteamos las hipótesis.

**H.G.:** El estilo de liderazgo directivo genera efecto positivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**H.E.1:** El estilo de liderazgo directivo transformacional tiene efecto positivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**H.E.2:** El estilo de liderazgo directivo estratégico tiene efecto positivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**H.E.3:** El estilo de liderazgo directivo democrático tiene efecto positivo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

**H.E.4:** El estilo de liderazgo directivo autoritario tiene efecto negativo en la gestión educativa de una I.E. de VMT 2021.

## II. MARCO TEÓRICO.

La investigación tomó como referencia estudios realizados en maestrías, acerca del liderazgo y el efecto que esto genera en la gestión educativa.

Cáceres(2018), investigó el “Efecto del estilo de liderazgo del Director en la motivación laboral de las unidades educativas secundarias del Distrito 2 Centro, de la ciudad de La Paz”; la investigación tuvo como objetivo determinar el efecto del estilo de liderazgo del Director en la motivación laboral de los docentes de la institución en mención; según los resultados obtenidos, en percepción de los docentes, el estilo de liderazgo liberal es percibido por el 51% de los docentes como “alto”; mientras que el estilo autocrático es percibido, en un nivel alto solo por el 10% de los docentes; finalmente, el liderazgo de tipo democrático es percibido como alto por el 45% de los mismos.

Gómez (2014), en su investigación delimitó el efecto del liderazgo directivo en la calidad del servicio educativa de CECATI en la ciudad de México, con el objetivo de medir el efecto del liderazgo directivo en la calidad del servicio educativo en sus planteles e identificar aquellas mejores prácticas directivas o estándares de desempeño que llevan a cabo en su papel de líderes escolares. El trabajo de indagación realizado es de tipo explicativo, que logran concluir que sí existe un efecto positivo moderado de la Vi de la Vd con un 33% de coeficiente correlativo.

Martínez (2014), investigó para determinar el efecto que genera el liderazgo directivo en el desempeño del docente en una I.E., explicando la

importancia del efecto liderazgo directivo para mejorar el desempeño del docente dentro del nivel primario durante el año 2012 y 2013, llegando a concluir que un 67% de los docentes opinaron que la institución educativa debe contar con un líder eficiente, y esto permitiría llevar una gestión educativa adecuada.

Loza (2013), investigó sobre la influencia del liderazgo directivo en la ejecución pedagógica de una I.E., con la finalidad de identificar el efecto que genera la Vi en la Vd, llegando a concluir que sí existe esa correlación con un coeficiente de 80% de los trabajos que realizan los directivos en la gestión.

Cuevas, Díaz e Hidalgo (2011), investigaron sobre el Liderazgo de los directores y calidad de la educación. El objetivo general fue determinar el liderazgo que ejercen los directores en qué medida influye en la calidad educativa. Llegando a concluir que sí existe un coeficiente de 82% de correlación significativa del liderazgo directivo y la calidad de la educación.

Flores (2015), la investigación realizada fue sobre la influencia que ejerce. Teniendo como objetivo general identificar el estilo de liderazgo predominante en los equipos directivos de las diferentes instituciones en estudio, llegando a concluir que los directivos juegan un rol muy importante en la gestión pedagógica, que se relaciona con los aprendizajes de los estudiantes, por ello un 45% indica que existe un coeficiente moderado y una relación significativa entre las dos variables.

Cabredo (2015), cuya investigación fue “Factores determinantes del estilo de liderazgo del directo en la conducción de la universidad Complutense de Madrid”, teniendo como objetivo explicar las cualidades de los educadores y el estilo de liderazgo directivo. Llegando a concluir que existe un efecto positivo

moderado del liderazgo directivo en la dirección de la universidad en mención, con un coeficiente de 37% de correlación de ambas variables.

Ramos (2015), investigó sobre el efecto que genera el líder directivo en la gestión educativa de las I.E., planteando su objetivo que fue identificar en qué grado afecta la Vi en la Vd, llegando a concluir que los tipos de liderazgo directivo repercuten deficientemente en la variable dependiente, según la prueba estadística muestra que:  $X_c^2 = 21,5 > X_2^2 t = 5,99$  para el caso del liderazgo directivo y  $X_c^2 = 7,59 > X_2^2 t = 5,99$  para la gestión educativa, lo que significa que como la prueba es bilateral y se ubica en la región crítica de rechazo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la Ha, finalmente expresa, que hay un efecto negativo del trabajo directivo en la gestión de la institución.

Muñoz (2017), cuya investigación fue determinar el efecto que genera la Vi en la Vd en I.E. de la RED11, logrando determinar que el liderazgo del equipo directivo influye significativamente en la calidad de la gestión educativa de las Instituciones, siendo el R igual a 0,579; 0,568 y 0,616 para dichas instituciones. Asimismo, el R cuadrado resultó igual 34%; 32 % y 3,80% respectivamente con niveles de significancia iguales a 0,007; 0,009 y 0,004, lo que indica que, en las instituciones investigadas, el liderazgo del equipo directivo influye significativamente en la calidad de la gestión educativa.

Gutiérrez (2019), realizó la investigación del liderazgo directivo y su efecto en la gestión educativa de una I.E. de Puno, con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo directivo que emplea en la gestión educativa, para ello emplearon la prueba de Chi cuadrada con un nivel de confianza del 95% y un



$p > 0,05$  de error, llegando a concluir que sí existe la influencia positiva directa del liderazgo directivo en gestión educativa de la institución en mención.

Barverena (2016), realizó la investigación sobre la influencia de liderazgo de la directora en la calidad de la gestión pedagógica en la institución educativa “Nuestra Señora de la Candelaria”-Camaná. Con el propósito de plantear la conexión entre la Vi y Vd, llegando a concluir que hay un coeficiente de 33% de correlación entre las dos variables.

López (2018), la investigación que realizó fue sobre la repercusión del liderazgo directivo en la gestión educativa de una I.E., con el objetivo de identificar el efecto de la Vi en la Vd, llegando a concluir la existencia de un efecto significativo del liderazgo directivo en la Gestión educativa.

Collantes (2018), el trabajo de investigación realizada fue para saber en qué grado influye la acción del directivo en la gestión educativa de una I.E. del Estado, con el propósito de identificar el nivel de influencia de la Vi en la Vd., llegando a concluir que los datos obtenidos demuestran el grado de correlación entre las variables, mediante la aplicación la prueba Pearson, de la Vi y Vd, en la que determinaron que sí existe una influencia positiva con un coeficiente de 45% de la variable independiente con la variable dependiente.

A continuación, se mencionan los teóricos que sustentan las dos variables y de igual modo teorías que guardan relación con ellas.

Existen diversas concepciones sobre el liderazgo y/o estilo de liderazgo directivo, que son cualidades y habilidades importantes, las cuales permitirán guiar una institución u organización de manera adecuada y eficaz.

El liderazgo en el campo educativo tiene un gran impacto positivo, porque gracias a un líder que reúne las cualidades y habilidades que tiene el poder de incidir en sus seguidores o colaboradores, con la finalidad de obtener logros positivos.

El líder que adopta un estilo directivo eficaz y eficiente, logra el rol de guía y orientador, en sus colaboradores, con la finalidad de obtener éxito en su trabajo y obtener los objetivos planteados.

Stoner (1996), expresa que el “liderazgo directivo”, permite dirigir el proceso de las actividades de la institución al cual dirige, logrando que sus colaboradores participen activamente en la ejecución de proyectos y logro de objetivos. También menciona que todo gestor con habilidades bien definidas tiene la facultad de influencia en los demás, posee sus seguidores, en la ejecución las actividades planteadas con el fin de obtener beneficios para la organización o institución.

Se puede inferir de esta definición, que todo líder logra influir en sus seguidores o colaboradores para ejecutar actividades y obtener metas institucionales, valorando el trabajo individual y grupal de las personas. También implica que todo líder debe mostrar una imagen impecable con ciertas actitudes positivas como ser empático, tolerante, asertivo y proactivo.

Davis & Newstrom (2005), también, ellos definen al liderazgo como el proceso de influencia en otras personas, con la finalidad de orientarlos para que se identifiquen con la institución y trabajar en el logro de los objetivos. Estos autores consideran y dan mucha relevancia el papel de un líder, porque de ellos depende las metas y el crecimiento de la organización; por ello, es importante que

toda institución educativa cuente con directivos eficientes y eficaces para el logro de los objetivos trazados.

Soto (1993), él sostiene que los líderes tienen una percepción positiva del futuro, a pesar de los obstáculos que puede haber en el trayecto del desarrollo de las actividades y proyectos, siempre seguirán con la visión y misión de buscar soluciones asertivas, en beneficio de la institución u organización.

Montenegro (2013), señala que, el sistema educativo, debe contar con un líder con ciertas cualidades y habilidades sociales que permita fomentar, promover e inspirar confianza en los docentes a mejorar en su práctica pedagógica. También debe contar con las características de un líder democrático, transformacional, estratégico y visionario.

Romero (2011), él plantea que un líder en una institución educativa, él determina que un líder es quien debe focalizarse en la transformación de la organización, pero partiendo de un diagnóstico sobre las debilidades, fortalezas, oportunidades, falencias y entre otros aspectos. Esto le ayudará plantear y buscar las soluciones más asertivas con la ayuda del equipo docente, es decir, ser un líder visionario, empático, democrático y lograr que los colaboradores se identifiquen con el desarrollo de las actividades.

Koontz, H. (2004), él menciona que todo individuo es competente y cuenta con ciertas cualidades que le hacen únicos, seres pensantes y razonables; en otras personas, de acuerdo al objetivo que se desea lograr, mediante una comunicación asertiva. También menciona que todo líder debe desarrollar las habilidades sociales y la empatía para obtener logros positivos.

Los estilos de liderazgo son aplicados en diferentes aspectos como: organizaciones, políticas, religiones, deportes, guerras, entre otros. En el campo educativo son aplicados por los docentes con los estudiantes y los directivos en la gestión educativa. Todo ello, incluye el trabajo en equipo conjuntamente con el personal administrativo y en sí con toda la comunidad educativa, con la finalidad de lograr propósitos, metas, objetivos y así buscar un cambio en la organización o institución.

Huerta & Rodríguez (2006), ellos mencionan que el liderazgo viene a ser una destreza de un individuo que logra motivar y generar autonomía en los demás, con la finalidad de que ellos se identifiquen con la institución en el desarrollo de los ejercicios de las metas planteadas.

Robinson (2009), define al liderazgo como la herramienta que permite brindar el sentido común a la organización, logrando la influencia positiva en los demás o en los colaboradores, mediante un trabajo en equipo y cooperativo, y así lograr los objetivos trazados.

Gardner J. (1991), los estilos de liderazgo son procesos de inspiración a través de líderes que logran influir en los demás, con la finalidad de obtener logros para la organización o empresa.

Chiavenato (2009), él menciona que todo líder cuenta con ciertas cualidades, habilidades que les permite influir en los demás, el autor también menciona que un líder debe ser muy eficiente y eficaz en las actividades que desarrolla y guía a sus colaboradores, teniendo la plena capacidad de buscar alternativas adecuadas y asertivas en la solución de problemas.

Fiedler (1984), él se refiere al liderazgo como la forma de motivar en otros individuos, movilizandolos esfuerzos humanos para consolidar los objetivos tanto personales y estratégicos, teniendo la capacidad de persuadir, influir sobre los seguidores, mediante la motivación constante y así lograr el compromiso y la responsabilidad de sus colaboradores para alcanzar las metas propuestas.

Escandón y Hurtado (2016), definen al liderazgo directivo “constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas” (p.138). Para el desempeño de las labores y alcance de los objetivos organizacionales, los líderes adoptan un estilo propio que emplean para la dirección de instituciones u organizaciones, equipos de trabajo; teórica y académicamente existe una gran cantidad de estilos de liderazgo como: transformacional, estratégico, democrático, autoritario, entre otros. Los cuales pueden ser clasificados basados en el conocimiento, experiencia, características particulares e individuales de las personas las cuales emplean para contribuir a un óptimo desempeño de los colaboradores para alcanzar las metas propuestas en las organizaciones o instituciones.

Este autor cita a otros teóricos para definir, cuáles serían los posibles estilos de liderazgo directivo, entre ellos son:

Liderazgo transformacional, según Bass y Avolio, (1994), ellos mencionan que todo líder transformacional tiene ciertas características como: carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional, las cuales definen y diferencian de otros estilos de liderazgo. De igual modo detalla la importancia de estas cualidades mencionadas de un líder transformacional, que es imprescindible para alcanzar las metas planteadas en

una empresa. Por ello, el autor denomina efecto cascada, que a continuación, mencionamos las cuatro I” S”.

A. Influencia idealizada: En ello resalta el sentido del propósito de su influencia en los demás, que deben generar confianza y motivación en ellos, distinguiéndose como líder carismático por sus cualidades que definen su personalidad.

B. Motivación inspiracional: El líder tiene la capacidad de generar confianza y empatía en sus seguidores, mediante una comunicación asertiva y sus actos positivos.

C. Estimulación Intelectual: El líder cuenta con gran capacidad de promover la creatividad, enfoques nuevos y soluciones asertivas a los conflictos, propiciando el divorcio de las ideas tradicionalistas con las nuevas e innovadoras.

D. Consideración individualizada: el líder actúa como un coach, aperturando nuevos aprendizajes significativos, fomentando un clima laboral óptimo, realizando una retroalimentación a los que requieren para tener un buen trabajo; todo lo mencionado podrá lograr, siendo un líder carismático, empático y manteniendo la escucha activa a sus seguidores.

Las dimensiones del estilo liderazgo transformacional están basadas a las características de un líder del estilo mencionado y enfocado al trabajo en equipo en búsqueda de metas y objetivos de la institución u organización.

Liderazgo estratégico, según López, De La Garza, y Zabala (2020), ellos

plantean como una facultad de anticipar y emplear los métodos más efectivos para obtener buenos resultados, adaptándose a nuevos cambios y retos; asimismo, motivando a sus colaboradores a lograr las metas trazadas.

Es uno de los estilos de liderazgo modernos más completo debido a que estudia, extrae y asume las fortalezas de otros importantes estilos tales como el liderazgo transformacional, carismático, visionario. Sus decisiones están basadas en el análisis de la inteligencia social, complejidad conductual y cognitiva, su enfoque estratégico le permite anticiparse, pensar estratégicamente, genera cambios pensando en el futuro dentro de la organización, al mismo tiempo estimula y motiva a sus seguidores participando activamente en el intercambio de estrategias, comparte sus logros y no busca recibir todo el mérito por las metas alcanzadas, también se preocupa por el beneficio de sus colaboradores.

Es un líder que propone objetivos concretos con el apoyo de sus colaboradores y así alcanzar las metas planteadas, buscando los cambios y mejoras en la empresa u organización.

Posee la capacidad de motivar permanentemente a sus colaboradores, buscando el bienestar común de los integrantes de la organización o institución, mediante la escucha activa, empatía, sus habilidades comunicativas y sociales.

Liderazgo democrático, según Kurt Lewin (1939), el líder con un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más participativo, teniendo en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus colaboradores, también del equipo de trabajo. Socializa el proyecto, solicitando la aprobación de ello con la participación total de sus seguidores, promoviendo el compromiso en las actividades que realizan, de manera asertiva, de igual modo busca en los demás, la identidad con la empresa,

asumiendo responsabilidades con compromiso y tomar decisiones en función a las mejoras del bien común. Este tipo de liderazgo tiene la capacidad de fomentar un clima laboral óptimo entre sus colaboradores, mediante el buen trato, la comunicación asertiva y horizontal; también fortaleciendo la autonomía de sus colaboradores o equipos de trabajo. Es un excelente mediador y conciliador frente a situaciones que requieren su inmediata intervención en situaciones de conflicto de la institución u organización, buscando la mejor alternativa de solución y el bienestar común de sus colaboradores.

Liderazgo autocrático, según Kurt Lewin (1939), define como un ser autoritario, inflexible en sus ideales y decisiones, basándose solo en sus criterios toma las decisiones sean las más adecuadas o no; también impone reglas, directrices, esperando el cumplimiento de ellas, caso contrario recurre a amonestaciones a aquellos seguidores que no compartan sus ideas o que no hayan cumplido las reglas. Determina los pasos a seguir en la ejecución de las actividades o proyectos, en ocasiones logrando elogiar el trabajo individual de los colaboradores. Fija directrices sin la mínima participación de los equipos de trabajo y/o colaboradores.

Lussier y Achua (2002). Plantearon sobre el liderazgo como la teoría que se aplica en el desarrollo de las habilidades de los seres humanos. También diferenciar de aprender sobre el liderazgo y ser un líder nato, este último, nace con ciertas cualidades para ser un líder influyente en sus seguidores, cuenta con habilidades sociales y comunicativas bien desarrolladas, que fácilmente puede convencer al grupo para llevar a cabo ciertos proyectos o actividades.



Serafín (1997), la gestión es un proceso muy eficaz que logra planificar y ejecutar las actividades de una organización o institución, con la participación activa y democrática de los integrantes de una institución.

Koontz y Weihrich (1998), definen el término gestión como un proceso en la cual se necesita tomar las decisiones asertivas para el uso adecuado de los recursos que posee la institución y así obtener logros positivos en beneficio de todos.

Anzola (2002), la gestión son acciones que movilizan la coordinación entre los entes representantes de una institución, diversificando y priorizando actividades para el logro de las actividades, pero antes de ello, pasando por ciertas etapas o procesos de la gestión.

Taylor, (1911) y Fayol, (1916), para ellos, la gestión es parte o uno de los componentes de una organización, que están bien estructuradas para el cumplimiento de los objetivos.

Varela y Hidalgo (2009), definen a la gestión como un conjunto de actividades integradas con la finalidad de lograr objetivos trazados y así buscar el éxito en la gestión, beneficiando a toda la institución.

Pozner de Wiener, (1995), la gestión educativa es definida como una variedad de acciones planificadas teniendo en cuenta los objetivos de la institución u organización.

Lavín (1998), para ella es imprescindible la gestión pedagógica, ya que es parte importante de la gestión educativa, debe estar centrado y focalizado al aprendizaje de los estudiantes.

Según Arava (1998:78-79), la gestión educativa se define en principios generales que son aplicables en diferentes contextos de la sociedad. La gestión cuenta con los siguientes principios que permiten dirigir una institución.

a) Gestión centrada en estudiantes con la finalidad de brindar de una educación de calidad.

b. Jerarquía y autoridad bien definidas, para garantizar la unidad de la acción en la organización.

c. Claridad en la toma decisiones de acuerdo a los objetivos planteados.

d. Identificación de los medios de interacción con los estudiantes, cumpliendo con una de las misiones de la institución.

e. Reconocimiento de las cualidades y habilidades de los colaboradores.

f. Coordinación en las acciones realizadas para la mejora y el cumplimiento de las metas.

g. La comunicación asertiva y empática para fomentar un clima laboral óptima.

h. Evaluación oportuna de las tareas planificadas para el logro de las metas propuestas.

Alvarado Oyarce, Otoniel (1998), para ellos, la gestión educativa viene a ser una mezcla de métodos, herramientas y procesos, las cuales ayudan a conllevar una buenas y eficaz dirección y así alcanzar a las metas planificadas, buscando un cambio progresivo de la organización o institución.

Azzerboni y Harf (2010), consideran la gestión educativa como un modelo de competencias, porque gracias a ello, se podrá ejecutar las actividades, siguiendo el proceso, estableciendo las metas y el logro de ellas. También plantean que es importante administrar los recursos de la institución, asimismo brindar una enseñanza de calidad para el desarrollo de las capacidades en los estudiantes; todo lo mencionado se logrará con una eficaz y eficiente gestión del directivo.

Alvarado (2009), él determina que la gestión educativa, es un modelo que se puede adaptar a las necesidades e intereses de la institución y educandos, dando el cumplimiento a los fines de la educación, así como está plasmado en la constitución peruana con sus leyes respectivas.

Capella (2009), según el autor la gestión educativa, se define como enfoques por competencias, logrando responder al proceso de la administración, los cuales son imprescindibles para que se ejecute y encamine de manera oportuna toda gestión.

Carrillo (2002), la función de la gestión educativa, es orientar la ejecución de lo planificado de acuerdo a la misión y visión de la institución, también promover el desarrollo del talento humano.

Braslavsky (1999), delimita la gestión educativa como un trabajo en equipo, que incluye a todos los miembros de la educación, teniendo como meta el cumplimiento de todo lo planificado en bien de la empresa y buscando el bien común, poniendo en práctica la comunicación asertiva y empática.

Frigerio (2000), para él, la gerencia educativa viene a ser la ejecución de las actividades planificadas por el líder, cumpliendo la misión de la política educativa, desde una perspectiva de un enfoque, cuyo propósito es el desarrollo curricular, brindando una enseñanza por competencias, adaptando de acuerdo al contexto de los educandos y también según las concepciones sociedad actual. Asimismo, plantea las dimensiones de la gestión educativa como: organizacional, pedagógico-didáctica, comunitaria y administrativa; éstas trabajan de manera articulada, por ello es muy importante, la gestión pertinente de cada una de las dimensiones mencionadas, porque gracias a ellas se podrá obtener las metas propuestas.

A. La dimensión organizacional: los miembros de la comunidad educativa deben lograr un trabajo coordinado, buscando el bienestar común.

B. La dimensión pedagógica-didáctica: la planificación de las prácticas pedagógicas debe ser contextualizadas, es decir, estar de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos, los cuales permitirá que reciban una educación de calidad, en la cual ellos puedan lograr aprendizajes significativos con el acompañamiento de los docentes; todo lo mencionado debe ser liderado por una gestión eficiente.

C. La dimensión comunitaria: esta dimensión precisa que se debe promover la convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad educativa, de igual manera fomentar la interculturalidad poniendo en práctica la valoración y el respeto de las costumbres y tradiciones de la comunidad.

D. La dimensión administrativa: en esta última se determina la gestión eficaz y eficiente del sector administrativo, lo cual es de vital importancia la dirección asertiva y el uso óptimo de los recursos financieros

que posee la institución, priorizando las necesidades en función de los estudiantes.

A continuación, se detallan las Teorías que tienen relación con las variables estudiadas.

House y Aditya (1997), ellos plantearon “Teorías del estilo de dirección y liderazgo”, donde lograron identificar 4 estilos de dirección y liderazgo, según las perspectivas de esta teoría son: los rasgos, los cuales van a determinar la eficiencia de un líder; el comportamiento, que permitirá dirigir u orientar al grupo con ejemplo; la contingencia, permite establecer modelos de uso y así mejorar la eficacia del liderazgo, también de sus seguidores; por último integral o emergentes, logra generar nuevas perspectivas ,buscando explicar las relaciones que sedan entre el liderazgo y los seguidores.

Aguilen y Galvez (2004), ellos limitan la gestión educativa, desde la perspectiva humanista, indicando que quienes lleven esta gestión, tienen que ser personas que tengan la capacidad de establecer metas claras, de medir los progresos, de ofrecer las mejores alternativas de solución y de involucrar a todos los colaboradores de la institución en la ejecución de las actividades. También ponen énfasis en la dirección de una institución que debe contar con líderes, con vocación de servicio y que tengas la visión de proponer proyectos en bien y beneficio de la institución educativa.

Fayol (1916), él nos planteó la teoría de la organización clásica, en la cual puso énfasis al análisis del trabajo y de las capacidades de las personas que llevan acabo ciertas actividades de acuerdo a sus habilidades y conocimientos. También menciona la importancia de una organización funcional que viene a ser la forma más lógica y básica de división de la función administrativa, que una

parte imprescindible de la gestión, teniendo en cuenta los elementos como: planeación, organización, coordinación, ejecución y control; todo lo mencionado permitirá una gestión eficaz y eficiente, logrando obtener resultados favorables para la institución.

Zapata (2002), él en su teoría de organización y gestión, hace mención que es imprescindible la una con la otra en toda institución u organización, ya que estas permitirán el logro de los objetivos, pero siempre y cuando sea ejecutado por un líder visionario y carismático.

Sánchez (2009), él definió en su libro que tiene por título, los estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones, en la cual menciona en forma clara y precisa, tomando en cuenta a otros teóricos que son los más representativos del liderazgo. Para el autor, es muy importante que las personas tengan un amplio conocimiento sobre estilo de dirección y liderazgo, saber diferenciar permitirá que las empresas logren sus objetivos, para ello, deberán optar por un modelo que cumpla ciertas características según las necesidades de la organización o institución, solo así podrán obtener las metas propuestas.

Duro (2006), según este autor, el liderazgo organizacional juega un rol primordial en una institución u organización, porque la persona que lidere tiene que tener ciertas actitudes, cualidades muy notables y que haga la diferencia con el resto, de ello dependerá cuánto éxito tenga la empresa y también el logro de los objetivos trazados.

Covey (1993), él menciona que el liderazgo está focalizado en principios que permite a que las personas logren analizar su vida personal y profesional; solo así podrán liderar a un equipo o a toda una organización, pero deben actuar

de acuerdo a sus principios que definen su personalidad, buscando el beneficio y éxito colectivo.

Rojas (2006), este autor mencionó en su libro titulado: Gestión Educativa en la Sociedad del Conocimiento. En ello expone, que la gestión educativa debe sufrir cambios en su estructura administrativa, con la finalidad de ser más flexible, que se pueda sujetar a cambios, pero sobre todo ser mucho más participativa y adaptarse a un cambio permanente, de acuerdo a los intereses, necesidades de los estudiantes, también a lo que exige la sociedad, que siempre busca el dinamismo, la proactividad del conocimiento humano.

Lewin (2015). El objetivo de este libro que tiene por título :Gestión Educativa en acción, fue brindar las herramientas necesarias y pragmáticas para llevar una gestión educativa adecuada ,cumpliendo con los procesos que implica una gestión eficaz y eficiente, para obtener logros propuestos, involucrando la cooperación de todos, teniendo en cuenta las habilidades y competencias que tiene cada individuo que forma parte de la empresa, delegando funciones de acuerdo a sus capacidades, de ese modo permitiendo el desarrollo tanto en lo profesional como en lo personal.

Cejas, A (2009), para él la gestión educativa, es un conjunto de hechos que se encuentran enlazadas, cuya finalidad es el logro de objetivos propuestos. También mencionó que toda gestión sigue ciertas pautas estratégicas y que debe estar relacionada a las necesidades y realidades de la institución; siempre buscando una cultura organizativa, democrática, eficiente, responsable; fomentando la participación global.

Graffe (2002), este autor mediante su artículo abordó sobre el proceso que se debe seguir en una gestión educativa, con la finalidad de lograr un cambio,

transformación, pero para ello, se debe contar con un líder que logre innovar, influir y fomentar el trabajo en equipo, para lograr los objetivos trazados.

Barreda (2007), según el autor en mención existe varios componentes principales que se interrelacionan en el sistema educativo, los cuales permite que una gestión educativa funcione en forma eficiente y efectiva, todo ello dependerá quién lidere dicha gestión con una buena organización y planificación.

Ramírez (2004), el autor menciona, que la institución educativa es determinada como una empresa, por el servicio que ofrece y garantiza una educación de calidad, mediante a los conocimientos que brinda como aporte importante a la inteligencia humana; por ello definen a toda institución que brinde conocimiento, como una empresa que debe ser gestionada de manera adecuada y eficiente.



### III. METODOLOGÍA

En este capítulo de la investigación se abordó procedimientos y recursos que pertenecen a un patrón y diseño del trabajo realizado.

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Es un trabajo de tipo **explicativa**, cuya finalidad es acercarse al trabajo realizado para determinar las causas y encontrar el efecto que ejerce los estilos de liderazgo directivo en la gestión educativa.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación viene a ser un conjunto de estrategias, procedimientos y metodológicas que están definidas y elaboradas con anticipación al desarrollo de la investigación. El trabajo realizado fue de carácter no experimental, en su modalidad cuasiexperimental.

#### 3.2 . Variable y operacionalización

##### Variables:

La investigación realizada fue de tipo cuantitativa y ordinal.

**Variable Independiente:** Estilo de liderazgo directivo

##### Definición Conceptual

**Escandón y Hurtado (2016)**, ellos determinan que el ser humano tiene la capacidad de influir en las personas, y esto dependerá de los objetivos que desea lograr en la institución que lidera. También hacen mención sobre los líderes que

adoptan un estilo propio que emplean para la dirección de instituciones u organizaciones, equipos de trabajo; teórica y académicamente existe una gran cantidad de estilos de liderazgo como: transformacional, estratégico, democrático, autoritario, entre otros.

#### **Definición operacional**

Se definen las dimensiones de la variable estilos de liderazgo directivo, calificados por sus correspondientes indicadores calificativos en la escala de Likert:

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

#### **Variable Dependiente: Gestión Educativa**

##### **Definición conceptual**

**Según Frigerio (2000)**, por su aporte y sustento teórico de la variable citada, donde define que una adecuada gestión educativa garantiza el éxito de sus objetivos, priorizando la gestión eficiente en las siguientes dimensiones: organizacional, pedagógico-didáctica, comunitaria y administrativa.

##### **Definición Operacional**

Es una operación cualitativa de las dimensiones de la variable gestión educativa empleando la Escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población de estudio fue conformada por el personal directivo, docentes y administrativos.

## **Muestra**

La muestra fue idéntica a la población constó de 60 unidades muestrales conformados por docentes y personal administrativo que laboran en la institución de estudio.

## **Muestreo**

Será no probabilístico, porque las unidades muestrales, no serán seleccionados al azar, es decir, por el tipo de investigación las unidades muestrales fueron definidos antes de iniciar el estudio en la institución educativa.

## **Unidad de análisis**

Los partícipes en el proceso de recojo de datos fueron educadores, auxiliar y administrativos de la I.E.

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

#### **Técnica**

Se empleó el censo, que fueron los mismos integrantes de la población, por la situación en la que nos encontramos, que limitó contar con más unidades muestrales.

#### **Instrumento de recolección de datos**

En el trabajo de indagación se emplearon dos formularios con sus 4 dimensiones respectivas, uno para medir la variable independiente (estilos de liderazgo directivo) y el otro para la variable dependiente (gestión educativa). Antes de su aplicación se realizó la validación y la confiabilidad correspondiente.

## Tabla 1

*Ficha técnica del cuestionario: Estilos de liderazgo directivo*

---

### *Ficha técnica*

---

*Autora: Gloria Evelina Gutierrez Torres*

*Nombre del instrumento: Estilos de liderazgo directivo*

*Forma de empleo: Individual*

*Entrevistados: 60 entre docentes, auxiliares y personal administrativo*

*Objetivo del instrumento empleado: Medir la opinión de los docentes, auxiliares y personal administrativo sobre el liderazgo directivo.*

*Utilidad diagnóstica: Opinión de liderazgo directivo para la aplicación de estrategias.*

*Cantidad de ítems: 26*

*Puntuación: Escala ordinal*

<b><i>Nunca</i></b>	<b><i>Casi nunca</i></b>	<b><i>A veces</i></b>	<b><i>Casi siempre</i></b>	<b><i>siempre</i></b>
1	2	3	4	5

*Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 27 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el enlace por la red social WhatsApp*

---

## Tabla 2

*Ficha técnica del cuestionario: Gestión Educativa*

---

### *Ficha técnica*

---

*Autora: Gloria Evelina Gutierrez Torres*

*Nombre del instrumento: Gestión Educativa*

*Forma de empleo: Individual*

*Entrevistados: 60 entre docentes, auxiliares y personal administrativo*

*Objetivo del instrumento empleado: Medir la opinión de los docentes, auxiliares y personal administrativo sobre la gestión educativa*

*Utilidad diagnóstica: Opinión de gestión educativa para la aplicación de estrategias.*

*Cantidad de ítems: 26*

*Puntuación: Escala ordinal*

<b><i>Nunca</i></b>	<b><i>Casi nunca</i></b>	<b><i>A veces</i></b>	<b><i>Casi siempre</i></b>	<b><i>siempre</i></b>
1	2	3	4	5

Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 26 preguntas empleando el software, el Formulario en Google con la finalidad de recoger datos, enviando el enlace por la red social WhatsApp.

---

### **Validez y confiabilidad**

Se empleó la validez de constructo para obtención de la confiabilidad de esta herramienta.

#### **Validez de constructo**

El constructo acredita la relación del concepto teórico y la comprensión de la realidad de las unidades muestrales, calculando el elemento de cada variable en estudio, integrando las dimensiones e indicadores que son organizadas en el constructo que permite precisar la variable.

Solicitando la coincidencia de los indicadores mediante el análisis factorial exploratorio – AFE y su pertenencia de evaluación por medio del análisis factorial confirmatorio – AFC.

## **Análisis factorial exploratorio – AFE**

Método estadístico, que explora las dimensiones mediante la reducción y agrupación. Su utilidad es para delimitar la estructura interna y poder ajustar los instrumentos.

En el estudio realizado, se examinaron los resultados de 60 unidades muestrales. Cada variable estuvo conformada por 26 preguntas, planteando en el primero, 4 dimensiones, y en la segunda variable 26 ítems con 4 dimensiones. Se utilizó el método de extracción, “Mínimos cuadrados no ponderados”, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, carga en el factor de 0.30. Obteniendo resultados en el primero con buen ajuste  $KMO=.790$ ,  $X^2=948.849$ ,  $gl=325$  y  $sig.=.000$  y en el segundo un buen ajuste  $KMO=.822$ ,  $X^2=826.943$ ,  $gl=325$  y  $sig.=.000$

**Tabla 3***AFE de Estilo de liderazgo directivo*

	Factor			
	1	2	3	4
ELD20	,803			
ELD19	,696			
ELT08	,639			
ELD17	,638			
ELT07	,630			
ELE14	,630			
ELE11	,545			
ELE13	,525			
ELT06	,499			
ELT03		,762		
ELD21		,628		
ELE10		,586		
ELE12		,465		
ELD18		,431		
ELE15		,409		
ELD16		,399		
ELT02		,363		
ELE09			,647	
ELT05			,572	
ELT04			,497	
ELT01			,455	
ELA24				,720
ELA28				,606
ELA26				,605
ELA25				,603
ELA23				,583

**Tabla 4***AFE de Gestión educativa*

	Factor			
	1	2	3	4
PED12	,776			
COM17	,703			
ADM	,690			
COM16	,665			
PED15	,571			
PED13	,543			
COM19	,524			
ADM24	,472			
COM22	,458			
ORG02	,421			
ADM29		,679		
ADM26		,600		
COM18		,559		
PED11		,531		
COM21		,450		
ORG01			,719	
PED09			,716	
ADM27			,530	
ORG05			,515	
ORG04			,497	
ADM28			,477	
ORG08			,461	
ADM30			,405	
ORG07				,691
ADM25				,607
PED10				,553

En la Tabla 3 y Tabla 4, se demostró la agrupación de las preguntas con relación a los factores, manteniendo las cargas de las dimensiones similares con estructuras distintas.

### **Análisis factorial confirmatorio – AFC**

Este modelo delimita el número de factores adquiridos con relación a las cargas y similitudes de la teoría. Teniendo la premisa de determinados factores que están relacionados con un subconjunto de las variables. El AFC genera un grado de confianza para poder aceptar o rechazar la hipótesis mencionada, como resultado de la evaluación de los modelos de cada variable que se muestran en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC*

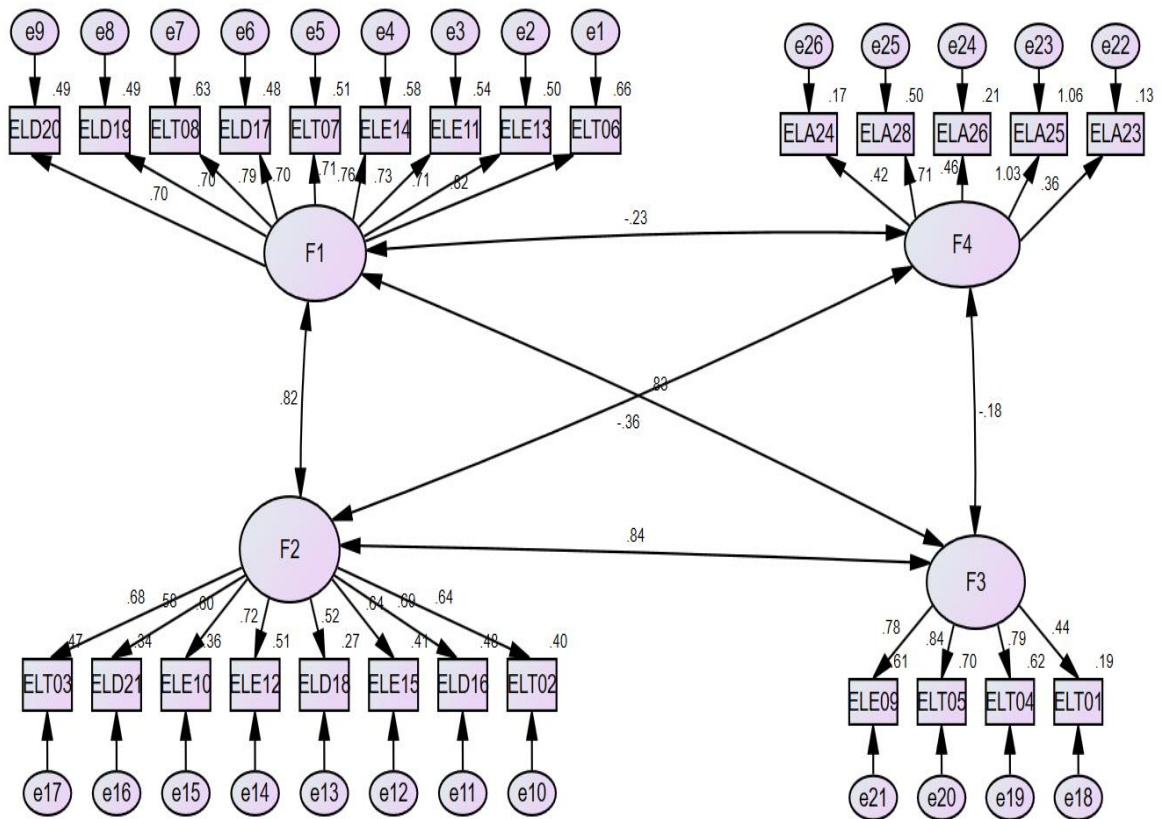
variables	Ajuste Absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
<b>Estilo de liderazgo directivo</b>	0.0884	.959	.951	.948	.902	.854
<b>Gestión educativa</b>	0.0855	.955	.946	.940	.902	.848

En la Tabla 5, se señalaron los resultados obtenidos mediante correlaciones policóricas y los tipos de acomodación que demostraron un buen ajuste de los formatos con la teoría de soporte que determinaron las variables y constructos, demostrados en las Figuras 1 y Figura 2.



**Figura 1**

*Análisis de ruta de estilo de liderazgo directivo*



F1: Estilo de liderazgo directivo transformacional

F2: Estilo de liderazgo directivo estratégico

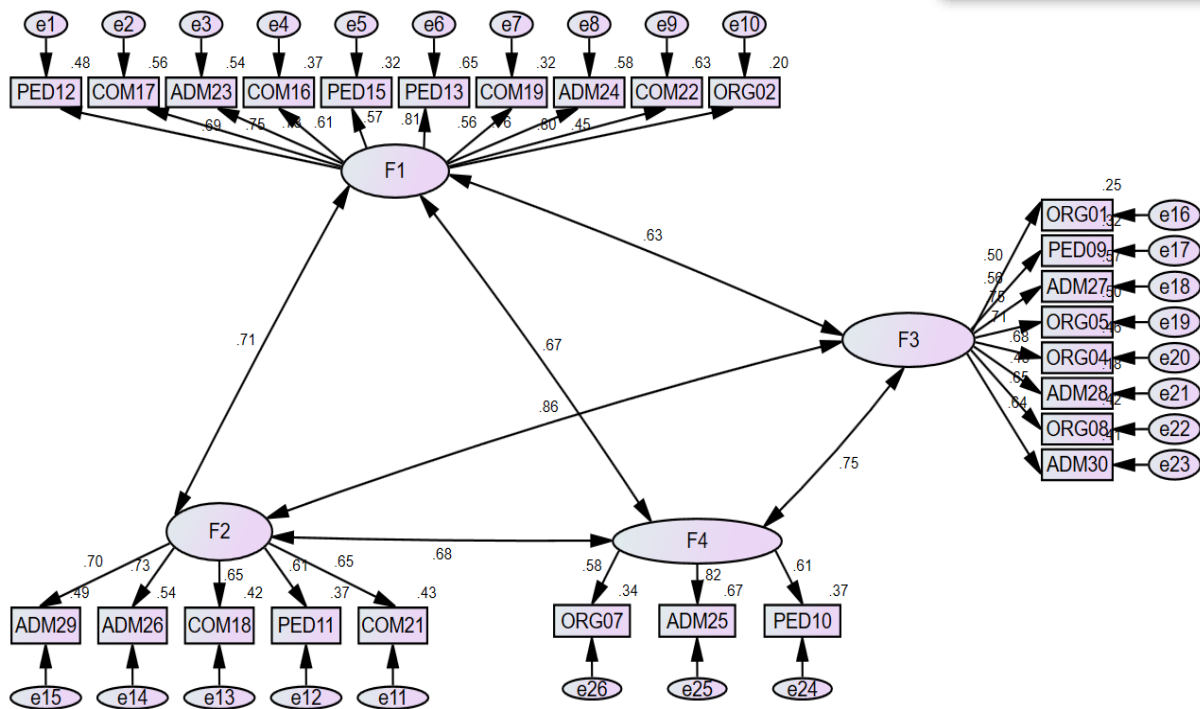
F3: Estilo de liderazgo directivo democrático

F4: Estilo de liderazgo directivo autoritario

En la figura 1, se logró confirmar la agrupación que realizó la matriz del factor rotado, estableciendo la relación entre ellos y obteniendo la carga factorial.

**Figura 2**

*Análisis de ruta de gestión educativa*



F1: Organizacional

F2: Pedagógica

F3: Comunitaria

F4: Administrativa

En la figura 2, se logró confirmar la agrupación que realizó la matriz del factor rotado, estableciendo la relación entre ellos, obteniendo la carga factorial.

**Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad fue relacionado al nivel de confianza de la herramienta, y el proceso de cálculo refiriéndose a la facultad de utilizar el mismo dato dos veces o también el grupo de objetos en iguales situaciones. Para la confiabilidad se usó el “Alfa de Cronbach” a variables y constructos.

**Tabla 6**

Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable /dimensión	Número de elementos	Coeficientes de contabilidad
<b>Estilo de liderazgo directivo</b>	<b>26</b>	<b>.902</b>
F1	9	.908
F2	8	.841
F3	4	.795
F4	5	.749
<b>Gestión educativa</b>	<b>26</b>	<b>.926</b>
F1	10	.889
F2	5	.799
F3	8	.841
F4	3	.719

En la tabla 6 se percibió que, los coeficientes Alfa de Cronbach obtuvieron valores regulares a más, demostrando que los constructos definen el concepto teórico de las variables.

### **3.5. Procedimientos**

Procediendo a crear las herramientas con apoyo teórico y se delimitó la validez de argumento, teniendo en cuenta las recomendaciones para realizar los cambios del asesor se siguió a realizar una simulación con 10 unidades muestrales, de los cuales 5 docentes formaron parte del grupo control, porque son los que están laborando recién este año en la institución y 5 docentes que formaron parte del grupo experimental, quienes tienen más conocimiento sobre la gestión del director, porque estuvieron trabajando en los años 2018, 2019 y 2020

. La prueba censal se realizó con la finalidad de evaluar la comprensión de los ítems del instrumento, tanto de la variable independiente como de la dependiente, cambiando se utilizó para juntar los datos, teniendo el permiso de la autoridad de la institución.

Se empleó el SPSS versión 26, con los resultados muestrales logrando obtener la autenticidad del constructo y confiabilidad. Teniendo ya los resultados, proseguimos con el desarrollo de los factores de cada uno de las herramientas, de igual modo el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Encontrándonos en la situación actual, pandemia del covid 19, fue necesario recopilar la información empleando las herramientas digitales, para luego exportar los datos obtenidos al Excel para después exportar al SPSS y seguir con el proceso.

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

Determinando la técnica estadística descriptiva y logrando explicar las variables con sus dimensiones respectivas, de igual modo la estadística inferencial de la disparidad de las premisas, mediante el uso de la prueba de ecuación de regresión lineal múltiple.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación siguió las normas de todo trabajo de indagación, respetando la autoría intelectual de todas las fuentes de información como libros, artículos, etc., que fueron confirmados por la intervención del Turnitin.

## IV.RESULTADOS

El trabajo de indagación se abordó teniendo en cuenta los datos descriptivos y la contrastación de las hipótesis, para esto se empleó la ecuación lineal múltiple.

### 4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

#### 4.1.1. Variable independiente: Estilo Liderazgo Directivo

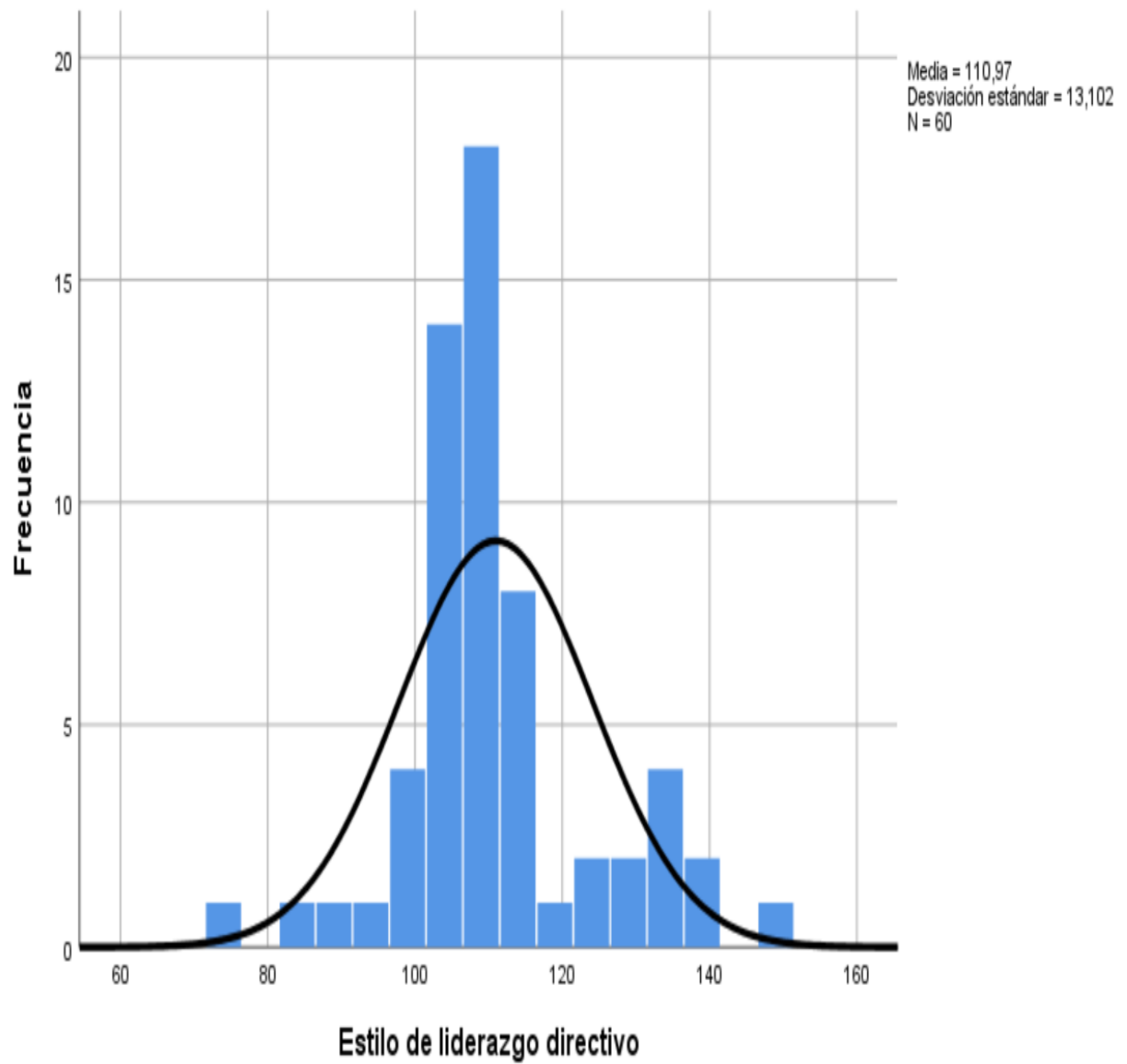
**Tabla 7**

Estadísticos: Estilo de liderazgo directivo y factores

		Estadísticos				
		SLD0127	ELT0108	ELE0915	ELD1622	ELA2327
Válidos		60	60	60	60	60
perdidos		0	0	0	0	0
Media		110,97	28,95	24,25	42,77	15,00
Mediana		109,00	28,00	24,00	42,00	15,00
Moda		109	27a	23	42	15
Desv. Desviación		13,102	5,050	4,459	4,721	2,731
Asimetría		,431	-,011	,096	,459	-1,550
Error estándar de asimetría		,309	,309	,309	,309	,309
Curtosis		1,390	,951	1,425	,695	4,779
Error estándar de curtosis		,608	,608	,608	,608	,608
Mínimo		74	14	10	31	5
Máximo		147	40	35	54	21
Percentiles	25	105,00	26,25	22,00	40,00	14,00
	50	109,00	28,00	24,00	42,00	15,00
	75	114,00	31,00	27,00	45,00	16,75

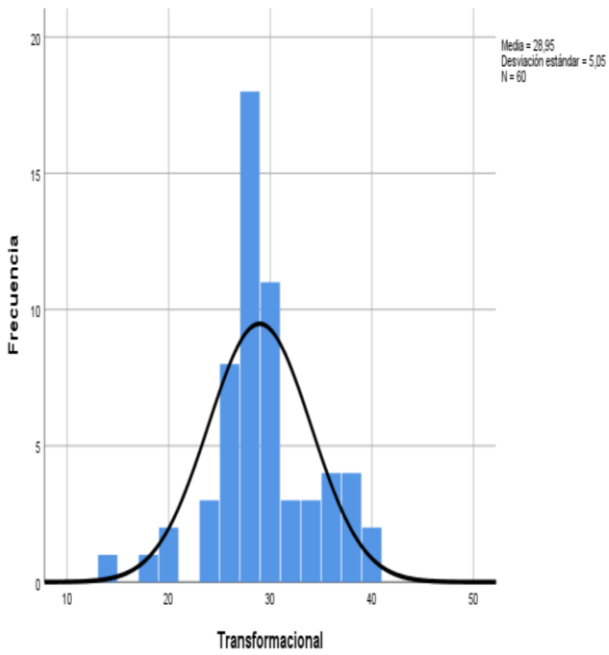
**Figura 3**

Distribución estilo de liderazgo directivo



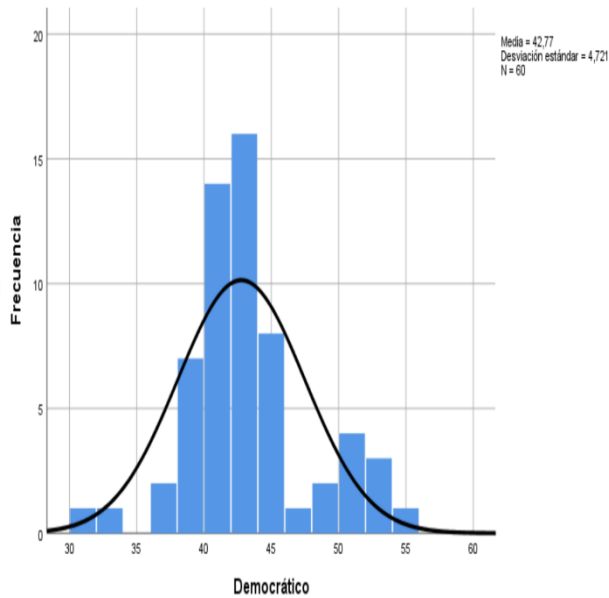
**Figura 4**

Distribución SLD-Factor Transformacional



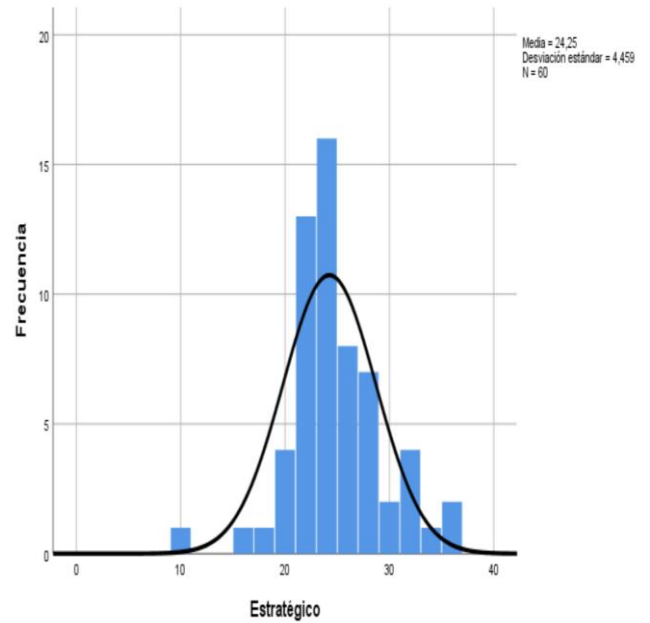
**Gráfico 6**

Distribución SLD-Factor Democrático



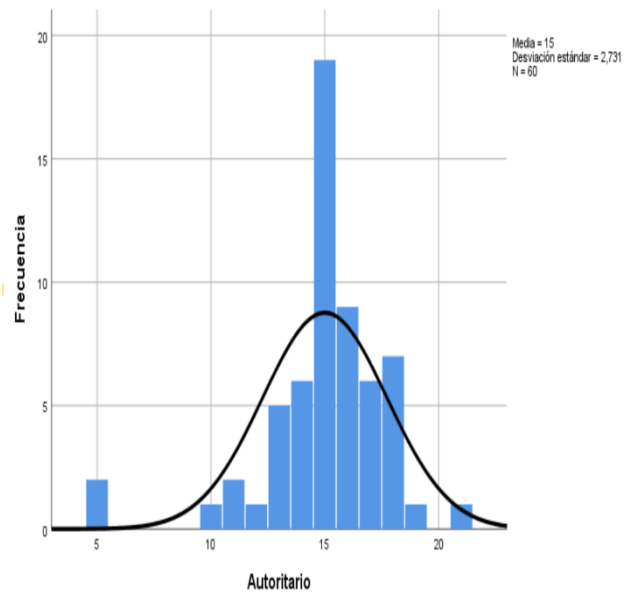
**Figura 5**

Distribución SLD-Factor Estratégico



**Gráfico 7**

Distribución SLD-Factor Autoritario



En la Tabla 7, se mostró la información obtenida de la Vi “Estilo de liderazgo directivo” encontrando el rango de [97,868 – 124,072], una moda de 109 o 10% de la frecuencia, teniendo la similitud de forma positiva o sesgada a la derecha, Figura 3, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; transformacional, estratégico, democrático y autoritario, evidenciadas en las Figuras 4 –7

#### 4.1.2. Variable dependiente: Gestión Educativa

**Tabla 8**

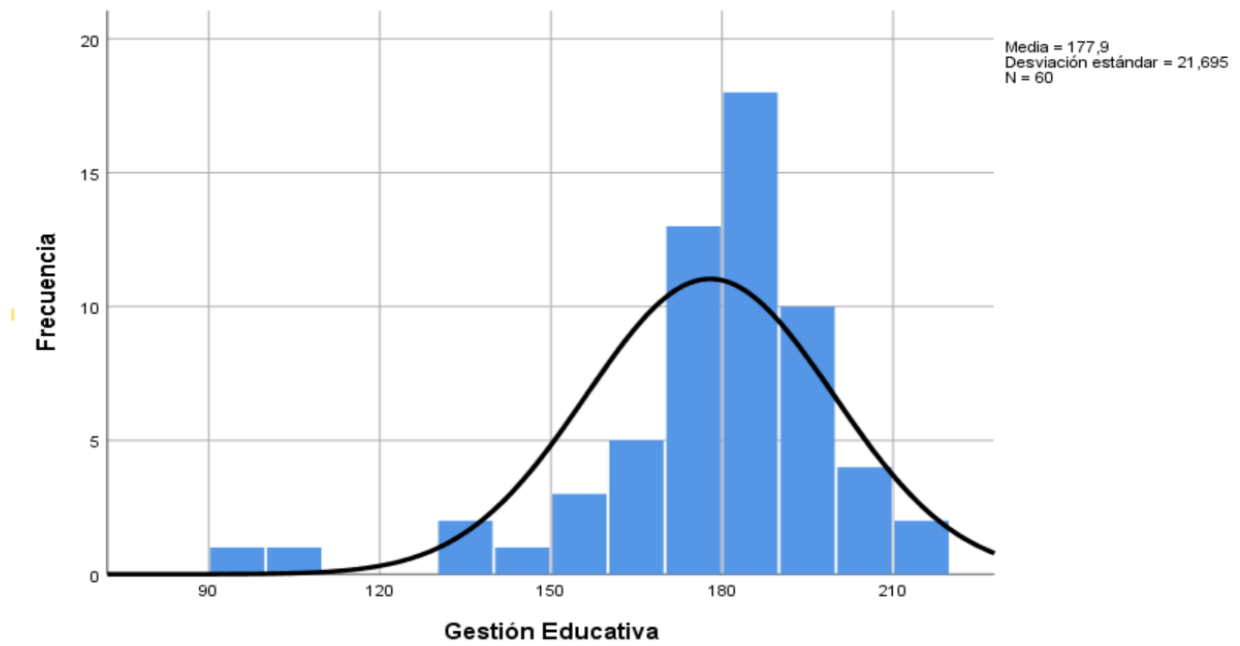
*Estadísticos: Gestión Educativa y factores*

		<b>Estadísticos</b>				
		GEDU0123	ORG0106	PED0712	COM1318	ADM1923
Válidos		60	60	60	60	60
perdidos		0	0	0	0	0
Media		177,90	115,38	21,43	22,32	18,77
Mediana		181,00	119,00	21,00	22,00	18,00
Moda		192	124	23	21	18
Desv. Desviación		21,695	17,563	3,436	3,748	3,066
Asimetría		-1,562	-3,389	,341	,155	,133
Error estándar de asimetría		,309	,309	,309	,309	,309
Curtosis		4,328	14,047	1,156	,501	,327
Error estándar de curtosis		,608	,608	,608	,608	,608
Mínimo		93	25	12	12	11
Máximo		215	132	30	30	25
Percentiles	25	170,25	112,25	20,00	20,00	17,00
	50	181,00	119,00	21,00	22,00	18,00
	75	190,75	124,00	23,00	24,00	21,00



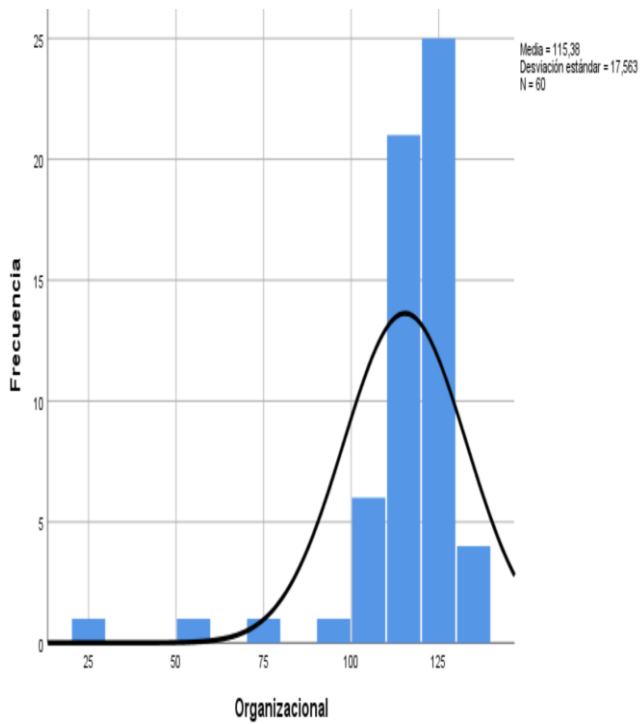
**Figura 8**

Distribución Gestión Educativa



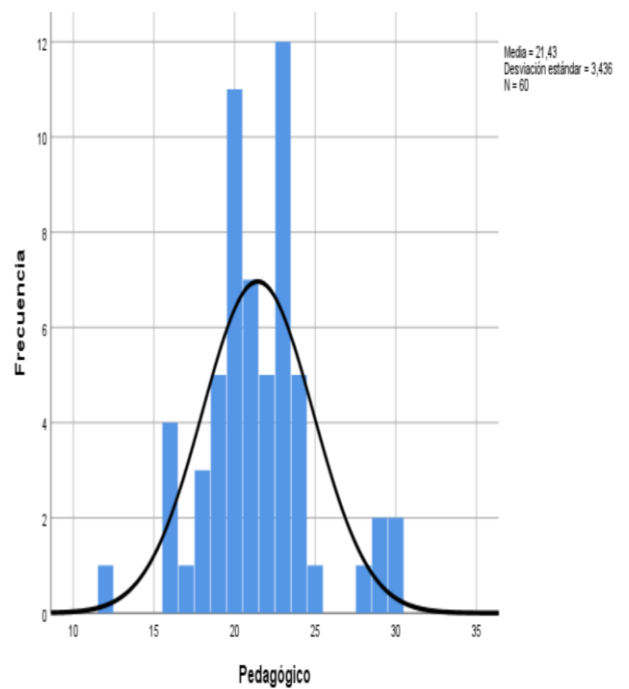
**Figura 9**

Distribución GE-Factor Organizacional



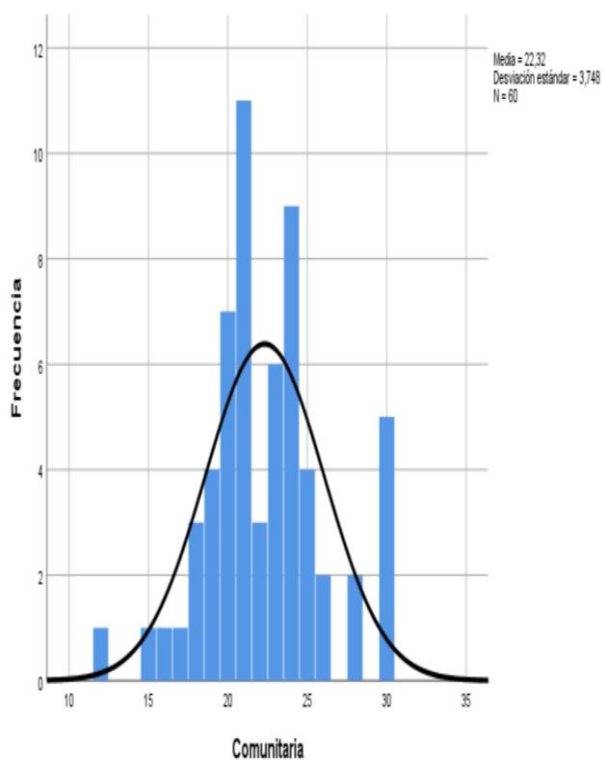
**Figura 10**

Distribución GE-Factor Pedagógico



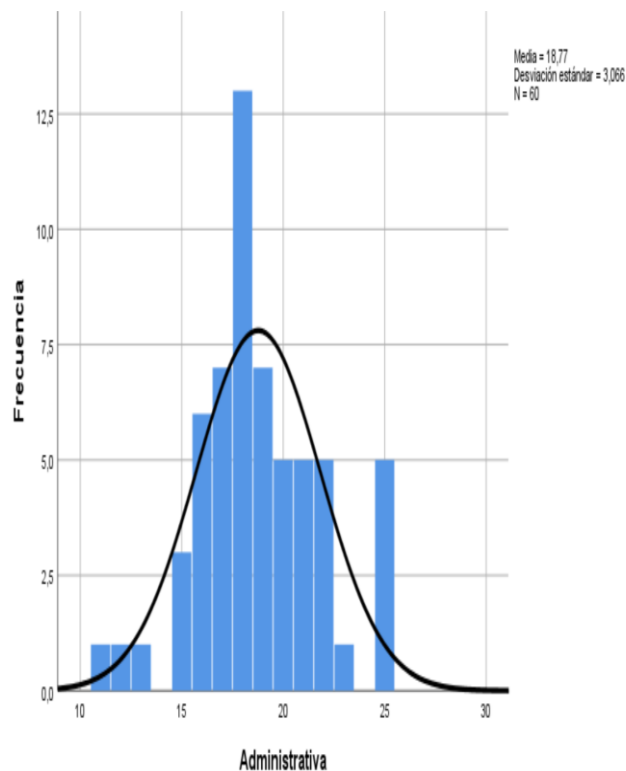
**Figura 11**

Distribución GE-Factor Comunitaria



**Figura 12**

Distribución GE-Factor Administrativa



En la Tabla 8, se mostró la información obtenida de la Vd “gestión educativa” encontrando en el rango de [156,205 -199,595] una moda de 192 o 10% de la frecuencia, con similitud positiva. Figura 8, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; organizacional, pedagógica, comunitaria, y administrativa, evidenciadas en las Figuras 9 – 12.

## 4.2. EVIDENCIA DE LAS HIPÓTESIS

### 4.2.1. Interacción de variables: Estilo de Liderazgo Directivo y

Gestión Educativa

**Tabla 9**

Interacción Estilo liderazgo directivo – Gestión Educativa

**Tabla cruzada KSLDV1\*KGEV2**

		KGEV2			
KSLDV1		MALO [26-60]	REGULAR [61-95]	BUENO [96-130]	Total
		MALO [26-60]	1	1	0
	REGULAR [63-96]	0	29	17	46
	BUENO [96-130]	0	1	11	12
	Total	1	31	28	60

### Pruebas de chi – cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,585 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	21,551	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,970	1	,000
N° de casos válidos	60		

En la Tabla 9, se muestra la existencia de una asociación directa y positiva entre “estilo de liderazgo directivo” con “gestión educativa”, es decir, una eficaz dirección de la Vi, genera efectos positivos en la Vd.

La asociación entre la variables independiente y dependiente fue estadísticamente significativa evidenciada con la evaluación de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significancia asintótica bilateral.

**Tabla 10**

Interacción Transformacional – Gestión Educativa

		<b>KGEV2</b>			
<b>KF1</b>		MALO [26-60]	REGULAR [61-95]	BUENO [96-130]	Total
	MALO [26-60]	1	2	0	3
	REGULAR [61-95]	0	28	16	44
	BUENO [96-130]	0	1	12	13
	Total	1	31	28	60

**Pruebas de chi – cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,420 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	23,258	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,650	1	,000
Nº de casos válidos	60		

En la Tabla 10, indica la validez de una agrupación directa positiva moderada con SLD “transformacional” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión educativa”, es decir, existe un efecto de la Vi en la Vd.

La relación entre la Vi y Vd que con significancia estadística, evidenciando la evaluación de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

**Tabla 11**

Interacción Estratégico – Gestión Educativa

<b>KGEV2</b>					
<b>KF2</b>		MALO [26-60]	REGULAR [61-95]	BUENO [96-130]	Total
	MALO [26-60]	1	2	0	3
	REGULAR [61-95]	0	25	12	37
	BUENO [96-130]	0	4	16	20
	Total	1	31	28	60

**Pruebas de chi – cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,591 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	21,349	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,835	1	,000
N° de casos válidos	60		

En la Tabla 11, precisa la existencia de la agrupación directa positiva moderada con SLD “estratégico” correspondiente a la variable independiente con la variable dependiente “gestión educativa”, es decir, existe un efecto de la Vi en la Vd.

La asociación entre variables independiente y dependiente fue estadísticamente significativa, y es evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significancia asintótica bilateral

**Tabla 12**

Interacción Democrático – Gestión Educativa

		KGEV2			
KF3		MALO [26-60]	REGULAR [61-95]	BUENO [96-130]	Total
	MALO [26-60]	1	2	0	3
	REGULAR [61-95]	0	28	16	44
	BUENO [96-130]	0	1	12	13
Total		1	31	28	60

**Pruebas de chi – cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,420 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	23,258	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,650	1	,000
N° de casos válidos	60		

En la Tabla 12, manifiesta la validez de la asociación directa positiva entre el SLD “democrático” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión educativa”, es decir, el estilo de liderazgo democrático, genera una buena gestión educativa.

La agrupación de la Vi y Vd fue estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significancia asintótica bilateral.

**Tabla 13**

Interacción Autoritario – Gestión Educativa

		KGEV2			
KF4		MALO [26-60]	REGULAR [61-95]	BUENO [96-130]	Total
	MALO [26-60]	0	1	4	5
	REGULAR [61-95]	1	28	24	53
	BUENO [96-130]	0	2	0	2
Total		1	31	28	60

**Pruebas de chi – cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,420 <sup>a</sup>	4	,384
Razón de verosimilitud	5,106	4	,277
Asociación lineal por lineal	3,590	1	,058
N° de casos válidos	60		

En la Tabla 13, manifiesta la existencia de una agrupación inversa y negativa del SLD “autoritario” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión educativa”, es decir, el estilo de liderazgo autoritario, genera efecto negativa gestión educativa.

La asociación entre variables independiente y dependiente no es estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de ,384 en significación asintótica bilateral.

#### 4.3. Correlaciones: ELD ↔ GE. FACTORES DE ELD → GE

**Tabla 14**

Correlaciones Estilo de liderazgo directivo – GE y Factores

<b>Correlaciones</b>					
Rho de Spearman			<b>SLDV1</b>	<b>GEV2</b>	
	SLDV1		Coeficiente de correlación	1,000	,649**
			Sig.(bilateral)	.	,000
			N	60	60
	GEV2		Coeficiente de correlación	,649**	1,000
			Sig.(bilateral)	,000	.
			N	60	60

En la Tabla 14, demostrando la existencia de un coeficiente de correlación positiva directa en un 65% entre la Vi y de la Vd, con una significancia, 000. Logrando comprobar mediante el empleo de la evaluación de Rho de Spearman.



**Tabla 15**Correlaciones Estilo de liderazgo directivo transformacional – GE y Factores

<b>Correlaciones</b>				
Rho de Spearman	F1	de	<b>F1</b>	<b>GEV2</b>
		Coeficiente correlación	1,000	,558**
		Sig.(bilateral)	.	,000
	N	60	60	
	GEV2	de	<b>F1</b>	<b>GEV2</b>
		Coeficiente correlación	,558**	1,000
Sig.(bilateral)		,000	.	
N	60	60		

En la Tabla 15, evidenciando la existencia del coeficiente de correlación positiva directa moderada de 56% del SLD transformacional y la GE, con significancia bilateral de ,000.

**Tabla 16**Correlaciones SLD estratégico – GE y Factores

<b>Correlaciones</b>				
Rho de Spearman	F2	de	<b>F2</b>	<b>GEV2</b>
		Coeficiente correlación	1,000	,696**
		Sig.(bilateral)	.	,000
	N	60	60	
	GEV2	de	<b>F2</b>	<b>GEV2</b>
		Coeficiente correlación	,696**	1,000
Sig.(bilateral)		,000	.	
N	60	60		

En la Tabla 16, indicamos la evidencia del coeficiente de correlación positiva directa moderada, entre SLD estratégico y GE, con una significancia,000.

**Tabla 17**

Correlaciones SLD democrático- GE y Factores

<b>Correlaciones</b>				
			<b>F3</b>	<b>GEV2</b>
Rho de Spearman	F3	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	60	60
	GEV2	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	60	60

En la Tabla 17, se indica la existencia del coeficiente correlacional con 76% positiva directa moderada, del SLD democrático y la GE.

**Tabla 18**

Correlaciones SLD autoritario – GE y Factores

<b>Correlaciones</b>				
			<b>F4</b>	<b>GEV2</b>
Rho de Spearman	F4	Coeficiente de correlación	1,000	-,130
		Sig.(bilateral)	.	,323
		N	60	60
	GEV2	Coeficiente de correlación	-,130	1,000
		Sig.(bilateral)	,323	.
		N	60	60

En la Tabla 18, señalamos la existencia del coeficiente correlacional inversa negativa baja de 32%, del SLD autoritario y la GE.

#### 4.4. Ecuación de regresión lineal múltiple: SLD → GE. FACTORES DE SLD → GE

**Tabla 19**

#### **Hipótesis general**

Modelo de regresión de Estilo de liderazgo directivo – Gestión educativa y Factores

#### **Estadísticos de cambio**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin Watson
1	,784 <sup>a</sup>	,615	,609	8,116	,615	92,776	1	58	,000	1,736

- a. Predictores:(Constante), SLDV1  
 b. Variable dependiente: GEV2

Nota: Esta tabla evidencia un moderado efecto de la SLD en la GE.

#### **Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (constante)	27,210	7,056		3,856	,000
SLDV1	,767	,080	,784	9,632	,000

a. Variable dependiente: GEV2

En la tabla 19, se evidenció un 61 % de los entrevistados determinan el SLD, tiene efecto en la GE. La prueba de ecuación de regresión lineal múltiple determinada, con significancia estadístico (sig. ,000) con un referente de Durbin Watson de 1,736, demostrando que los desaciertos en el sistema fueron independientes. Así mismo, generó una ecuación de regresión lineal de la forma:  $GE = 27,210 + 0,767(SLD)$ .

**Tabla 20**

**Hipótesis específica 1**

Modelo de regresión de Estilo de liderazgo transformacional – GE y Factores

**Estadísticos de cambio**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin Watson
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,552	8,681	,560	73,815	1	58	,000	1,359

- a. Predictores:(Constante), F1
- b. Variable dependiente: GEV2

*Nota: Esta tabla evidencia un moderado efecto del SLDT en la GE*

**Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (constante)	46,157	5,728		8,058	,000
F1	1,594	,186	,748	8,592	,000
<b>a. Variable dependiente: GEV2</b>					

En la tabla 20, se demostró el 55 % de los entrevistados determinaron que el Estilo de liderazgo directivo transformacional, tiene efecto positivo moderado en la Gestión educativa. La prueba de ecuación de regresión lineal múltiple determinada con significancia estadística (sig. ,000) con un referente de Durbin Watson de 1,359, demostrando que los desajustes en el sistema fueron independientes. Así mismo, generó una ecuación de regresión lineal de la forma:

$$GE = 46,157 + 1,594(SDLT).$$

### Tabla 21

#### Hipótesis específica 2

Modelo de regresión de Estilo de liderazgo directivo Estratégico – GE y Factores

#### Estadísticos de cambio

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin Watson
1	,836 <sup>a</sup>	,699	,693	7,185	,699	134,411	1	58	,000	1,583

- a. Predictores:(Constante), F2  
b. Variable dependiente: GEV2

Nota: Esta tabla evidencia un moderado efecto del SLDE en la GE

#### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error			
1 (constante)	37,382	5,006		7,467	,000
F2	2,008	,173	,836	11,594	,000

a. Variable dependiente: GEV2

En la tabla 21, se demostró el 69 % de los entrevistados determinaron que el Estilo de liderazgo directivo estratégico, tiene efecto positivo moderado en la Gestión educativa. El patrón de ecuación de regresión lineal múltiple determinada con significancia estadístico (sig. ,000) con un referente de Durbin Watson de 37,382 demostrando que los desaciertos en la ecuación fueron independientes. Así mismo, generó una ecuación de regresión lineal de la forma:

$$GE = 37,382 + 2,008(SDLE).$$

## Tabla 22

### Hipótesis específica 3

Modelo de regresión de Estilo de liderazgo directivo Democrático – GE y Factores

#### Estadísticos de cambio

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin Watson
1	,826 <sup>a</sup>	,683	,677	7,372	,683	124,771	1	58	,000	2,078

- a. Predictores:(Constante), F3  
b. Variable dependiente: GEV2

Nota: Esta tabla evidencia un moderado efecto positivo del SLDD en la GE

#### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (constante)	36,919	5,235		7,053	,000
F3	4,107	,368	,826	11,170	,000

a. Variable dependiente: GEV2

En la tabla 22, se mostró el 68 % de los entrevistados determinaron que el Estilo de liderazgo directivo democrático, tiene efecto directo positivo moderado en la Gestión educativa. El patrón de ecuación de regresión lineal múltiple determinada con significancia estadístico (sig. ,000) con un estadístico de Durbin Watson de 2,078, demostrando que los desajustes en la ecuación fueron independientes. Así mismo, generó una ecuación de regresión lineal de la forma:

$$GE = 36,919 + 4,107(SDLE).$$

**Tabla 23**

**Hipótesis específica 4**

Modelo de regresión de Estilo de liderazgo directivo Autoritario – GE y factores

**Estadísticos de cambio**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl 1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin Watson
1	,298 <sup>a</sup>	,089	,073	12,494	,089	5,633	1	58	,021	,991

- a. Predictores:(Constante), F4
- b. Variable dependiente: GEV2

Nota: Esta tabla evidencia un moderado efecto negativo del SLDA en la GE.

**Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (constante)	115,621	9,079		12,736	,000
F4	-1,414	,596	-,298	-2,373	,021

a. Variable dependiente: GEV2

En la tabla 23, se mostró el 0,73% de los entrevistados determinaron que el Estilo de liderazgo directivo autoritario, tiene efecto inverso negativo moderado en la Gestión educativa. El patrón de ecuación de regresión lineal múltiple determinada fue estadísticamente significativo (sig. ,000) con un referente de Durbin Watson de ,991 demostrando que los desaciertos en el sistema fueron independientes. Así mismo, generó una ecuación de regresión lineal de la forma:

$$GE = 115,621 - 1,414(SDLA).$$



## V. Discusión

En la investigación se planteó el objetivo general con la finalidad de determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa, y a partir de las evidencias encontradas se pudo afirmar la hipótesis general, que nos indica que existe una relación directa positiva moderada, estadísticamente significativa entre la Vi y Vd.

En función al objetivo general, se empleó las pruebas correlacionales (Rho)Spearman y (b)Chi cuadrada de Pearson. En la prueba(a) la correlación del SLD en la GE, logrando obtener un coeficiente de correlación directa en un 65%, evidenciando una correlación moderada, con significancia bilateral .000, inferior a 0,05, lo que señalando la significancia.

Para comprobar las hipótesis planteadas, se emplearon las pruebas de correlación de Rho de Spearman(b), encontrando un coeficiente moderado de correlación de un 65% de la variable estilos de liderazgo directivo y la gestión educativa, demostrando la significancia bilateral de 0,000.

Se encontró un resultado similar con Ramos (2015), encontrando una correlación que existe de una de las dimensiones del liderazgo directivo “el estilo transformacional” con la gestión educativa, indica que un 38% de un total de 106 encuestados, afirman que existe un efecto bajo del estilo directivo transformacional en la gestión educativa. En cambio, en el trabajo realizado se encontró la correlación directa positiva de un 56% con una significancia bilateral de ,000 del estilo directivo transformacional con la gestión educativa, es decir, se dio un efecto positivo moderado.

Otro trabajo parecido es con Muñoz (2017), planteó como premisa general liderazgo del equipo directivo influye de manera positiva en la calidad de la gestión educativa en una I.E. del estado, logrando comprobar y afirmar mediante la prueba de regresión lineal, que arrojó como resultado lo siguiente: el valor de  $r=0,579$ , señala que existe relación positiva de la Vi con la Vd, es decir, un eficaz liderazgo del equipo directivo será una gestión eficiente, de igual manera se demuestra que el valor de R fue  $=0,335$ , es decir, influye significativamente la Vi en la Vd, con un 34% de su población muestral. También el resultado del estudio concuerda con Muñoz (2017), al determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa, teniendo como resultado a través de la prueba de regresión lineal y Durbin Watson que, arrojó el siguiente resultado la estimación de  $r=,506$ , que expresa la relación positiva entre la Vi y Vd; también se logró demostrar el R al cuadrado  $=,256$ , con significancia igual a  $,000$ , que indica que existe un efecto positivo de la Vi en la Vd.

También se tuvo una similitud con la investigación de Cuevas, Díaz e Hidalgo (2011), en establecer el objetivo general, determinando el efecto del liderazgo de los directores en la calidad educativa, llegando a comprobar su hipótesis general mediante la aplicación de la prueba de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente bueno de 82% de correlación entre las dos variables de estudio. Lo cual se tuvo una coincidencia, porque también se obtuvo una correlación entre la variable estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa con un coeficiente moderado de 65% y se puede verificar en la tabla 19.

De igual modo se tuvo una semejanza de investigación con el trabajo de Gutiérrez (2019), quien determinó el efecto del liderazgo directivo en la gestión educativa, logrando comprobar su hipótesis por medio de la prueba de Chi cuadrada de Pearson, obteniendo un coeficiente de 95%, lo cual indica que existe un efecto positivo buena de la Vi en la Vd.

Asi mismo Collantes (2018), determinó en su investigación la influencia del directivo en la gestión educativa, logrando afirmar su hipótesis, la evidencia de la correlación de las dos variables: Vi y Vd, para ello aplicaron la prueba de Pearson, obteniendo un coeficiente de 45%, es decir existe un efecto bajo de la Vi en la Vd.

En cuanto con Barverena (2016), quien estableció como objetivo la influencia de liderazgo de la directora en la calidad de la gestión pedagógica, llegando confirmar su hipótesis, obteniendo el siguiente coeficiente de 33% de correlación entre las variables, lo cual indica que existe un efecto positivo bajo de la Vi en la Vd.

En la ejecución del trabajo existieron muchas fortalezas, debilidades y oportunidades en la metodología, una de las fortalezas fue la obtención de los resultados por medio del formulario de Google y también en formato Word, haciendo llegar a la población muestral a través del WhatsApp, con la finalidad de obtener las respuestas de cada entrevistado. También otra fortaleza vital para validar el instrumento fue a través del análisis factorial y confirmatorio. Y la oportunidad de adquirir mayor conocimiento en cuanto al uso del programa SPSS y la interpretación de los cuadros estadísticos.

A pesar de ello, se presentaron algunas debilidades y dificultades en el recojo de los datos por la relación de las unidades muestrales por pregunta, ya que se logró se reconoció en el AFE que a menor cantidad de entrevistados obstaculiza la reagrupación de los factores por variables de acuerdo con el número de preguntas por variable.

La notoriedad de la investigación en el campo social en la cual se desenvuelve posee para todos los directivos y plana docente, que puedan reconocer las cualidades, habilidades y capacidades de un líder que opta por un estilo eficaz y eficiente, que dirija la institución de manera idónea con el apoyo de la comunidad educativa y así lograr una gestión óptima, para el logro de las metas planteadas.

## VI.CONCLUSIONES

Frente a las evidencias encontradas de las variables estudiadas, se concluyó lo siguiente.

**PRIMERA:** Se determinó que existe un efecto positivo directo y moderado, a través de la aplicación con la verificación de Rho de Spearman, con un 65% de coeficiente de correlación, con trascendencia bilateral de ,000 del SLD y GE.

**SEGUNDA:** Se determinó que existe un efecto positivo directo moderado, a través de la aplicación con la verificación de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 56 %, con una significancia bilateral de, del estilo de liderazgo directivo transformacional en la gestión educativa.

**TERCERA:** Se logró comprobar con la verificación de Rho de Spearman, que determina la existencia del efecto positivo directo moderado del estilo de liderazgo directivo estratégico en la gestión educativa, con un coeficiente correlacional de un 69% y con significancia de ,000.

**CUARTA:** Se concluyó que sí existe el efecto positivo moderado del estilo de liderazgo directivo democrático en la gestión educativa, con la aplicación de la de Rho de Spearman, logrando obtener el 76% de coeficiente de correlación y con una significancia de ,000.

**QUINTA:** Se empleó el Rho de Spearman para determinar el efecto que logra causar el estilo directivo autoritario en la gestión educativa de una I.E. de VMT, logrando los resultados que sí existe el efecto de la Vi en la Vd con un 32% de coeficiente de correlación y con efecto directo negativo de la variable 1 en la variable2.

## VII. RECOMENDACIONES

1) Se recomienda analizar y emplear la misma herramienta para su validez de constructo, el uso de SPSS y AMOS, con la finalidad de tener mayor validez y así lograr el éxito de la investigación sea correlacional o explicativa.

2) Se sugiere el estudio de los resultados obtenidos y su adaptación de la herramienta en diferentes instituciones educativas para comprobar la similitud y diferencia de la Vi y Vd mencionada.

3) Se recomienda ampliar las unidades muestrales para una mejor obtención de resultados y análisis de ellos. De igual manera aumentar las preguntas(ítems) de las variables según las dimensiones, si así lo requiere.

4) Se aconseja la aplicación del instrumento en diferentes sectores educativos, tanto en lo particular y estatal, de ese modo también se podrá medir el grado de similitud o relación de los directivos y su gestión en las variables mencionadas.

## REFERENCIAS

Alvarado Oyarce, O. (2006). *Gestión educativa: enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.

Argos. J., y Ezquerro, P., (Eds). (2014). *Liderazgo y Educación*, universidad de Cantabria.

Banco Mundial. (2020). *Covid-19: Impacto en la Educación y respuestas de Política Pública*.

<http://hdl.handle.net/10986/33696>

Barreda -Tamayo, H., (2007). Características distintivas en la Gestión del Servicio Educativo. *Revista Gual*, 1(1).

<https://doi.org/10.5007/%25x>

Barverena Pinto, M., (2016). *Influencia del liderazgo de la directora en la calidad de la Gestión pedagógica de la institución educativa de jornada Escolar completa “nuestra señora de la candelaria”, Camaná, durante el segundo semestre académico*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca]. Archivo digital.

<https://1library.co/subject/influencia-del-liderazgo-de-la-directora>

Bass T y Burns P. (2009). *Teoría del Liderazgo transformacional*. México: Mac Graw Hill.

Bennis, W., y Nanus, B. (2008). *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz*. España, Barcelona: Ediciones Paidós.

Bernal. J. (2008). Liderar el cambio: *El liderazgo transformacional*. 8(1), 38-47.

<https://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>

Cardona, H. (2009). Mejorar la gestión directiva en la escuela. *Buenos Aires: Granica*.

Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. *La tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. UNESCO, 1(439), 49-59.*

Castro Solano, A., Nader, M., Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio, *Revista de Psicología, Universidad Católica del Perú, 22 (1), 64-88*

Castro, A. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. *Buenos Aires: Paidós.*  
<https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>

Calvin, M., J. (2015). El Manual del Liderazgo: 26 lecciones fundamentales que todo líder necesita. HarperCollins.

<https://www.getabstract.com/es/resumen/el-manual-de-liderazgo/25175>

Cesar Rivera. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" , San Juan de Lurigancho – 2017, [Tesis de maestría , universidad Cesar Vallejo, Lima]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11368>

Cejas, A., (2009). Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa. La Paz - Bolivia, 5(10), 515 -538.*

Cervera Cajo, L., (2018). Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.]

Covey, S. (1993). *El Liderazgo centrado en principios. Madrid: Paidós.*

<https://www.fnac.es/a995793/Stephen-R-Covey-Los-7-habitos-de-las-familias->



Cuevas, Díaz e Hidalgo (2011). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural, [Tesis de Maestría, Universidad de Granada]

Duro, M. A. (2006). *Introducción al Liderazgo Organizacional: Teoría y Metodología*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos - Dykinson.

<http://www.dykinson.com>

Evans R. (2015). Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativa: *Caso Peruano*. España: Universidad de Valencia.

Fayol, H. (1916). Teoría de la organización clásica- liderazgo. *Francia*.

Fernández M y Quintero N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22, 56-74.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2905145700>

Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. México: editorial Planeta.

<http://www.cempro.org.mx>

Flores Ramos, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*, [tesis doctoral, en la universidad de Granada – España]

Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, I. (1992). “Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires. Equipo de diseño del diplomado *Gestión Educativa para directivos de educación básica*. Documento de trabajo.

Gonzales Hilares, J. y Martel Marav, A., (2016). Liderazgo del director y la gestión educativa en la I.E. Soberana Orden Militar de Malta-ugel 01-MVT-2016, [Tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo, Lima]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8363>

Gutiérrez Maita, L. (2019). *La influencia del tipo de liderazgo directivo en la gestión educativa del colegio Militar de "Inca Manco Cápac" de la ciudad de Puno 2019*, [Tesis de licenciatura, universidad San Agustín de Arequipa, Perú]

Inga López, N. (2018). *Incidencia del liderazgo del director en la gestión educativa de las Instituciones educativas de la Red 17 de la Ugel 04, 2018*, [Tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo, Lima]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36191>

khot, M., (1996). *Estrategias para la gestión educativa*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial de La Universidad de Lima.

Lewin, L., (2015). *Gestión Educativa en acción*. Buenos Aires.

<http://www.noveduc.com>

Lussier, R. & Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades*. México: Thomson.

Manes, J. (Eds). (2004). *Gestión y Estrategia para instituciones educativas*, Buenos Aires, Granica.

<http://www.granicas.com>

Martínez Contreras, Y. (2007). *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una Institución Educativa Pública en el distrito de Santiago de Surco”*, [Tesis de maestría, universidad Mayor de San Marcos, Lima]

Martínez, L. (2008). *Habilidades Directivas. España, Málaga: Innovación y Cualificación.*

Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Cúpira durante el año escolar 2013-2013*, [Tesis de maestría, República Bolivariana de Venezuela]

Mendoza, T.M. – Ortiz, R. C. (2006). El liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134.

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño del directivo. Lima: Ministerio de Educación del Perú.*

Prada, Cehua, C. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la Ugel N° 12, región Lima provincias. Lima – Perú*, [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima]

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/258>

Ralph, S. (2016). *Teorías del liderazgo – Teoría de los rasgos “El líder nace, no se hace”*. México D.F.: Trillas.

Ramírez., C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Lima-Perú. Limusa.

<http://www.noriega.com.mx>

Rojas., J. (2006). *Gestión Educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia. Magisterio.

<http://www.magisterio.com>

Rojero – Jimenez, R., Gómez – Romero y Quinteros – Robles. (2019). Liderazgo Transformacional y su Influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *EG/Estudios Gerenciales*, 35(151)

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>

SANDER, B. (1996). *Gestión Educativa en América Latina: construcción y reconstrucción del conocimiento* (Capítulo III), Buenos Aires, Editorial Troquel.

Sánchez, I. (2007). Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un modelo propuesto. Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 38(1), 103 -116.

Sánchez Buitrago, J. (2019). Tendencias de investigación en los posgrados de gestión educativa en América Latina, 22(2)

<https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.2.3>

Sorados Palacios, M. (2010). *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”*, UNMSM. Lima – Perú, [Tesis de maestría, UNMSM, Lima]

Soto, H. (1993). *El liderazgo influyente*. Lima-Perú.

Torres, F. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a en función a la gestión escolar*, [Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid, España]

khot, M. (1996). *Estrategias para la gestión educativa*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial de La Universidad de Lima.

Koontz, H. (1955). *Principios de la Gestión; Análisis y conceptos de funciones gerenciales y liderazgo*.

Vadillo, M. (2016). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.

<http://www.esic.es>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ítems
<b>Variable independiente</b>  Estilo de liderazgo directivo	Según <b>Escandon y Hurtado</b> , ellos definen el estilo de liderazgo directivo como una capacidad que toda persona tiene, pero que muchas veces no los desarrollan y mucho menos los ponen en practican.  Todo líder adopta un estilo determinado y propio, y esto será de acuerdo a los propósitos u objetivos que desea lograr y alcanzar.  Un buen líder tiene esa capacidad de poder influir en los demás, ya sea de manera positiva o negativa.  También hacen referencia que toda institución educativa debe contar con directivos que tengan ciertas cualidades y habilidades sociales, para lograr	Para esta variable de estilos de liderazgo directivo, se ha elaborado un cuestionario de 26 preguntas, las cuales responden a cada uno de los indicadores de la variable independiente, como:  Transformacional Estratégico Democrático Autoritario  Cada una de las dimensiones guarda una estrecha relación con los teóricos que definen a la variable independiente.	<b>Estilo transformacional</b>	Transmite confianza y respeto. carismático y entusiasta. Comunicación asertiva. Visionario. Creatividad e innovación. Nuevos enfoques. Escucha activa. Coach educativo.	<b>8</b>
			<b>Estilo estratégico</b>	Líder visionario Objetivos concretos. Adaptación a diversos escenarios. Promueve cambios. Proyectos en beneficio de la I.E. Participación activa. Bienestar común.	<b>7</b>
			<b>Estilo democrático</b>	Toma de decisiones. Logro de metas Sentido de compromiso y responsabilidad Clima institucional óptimo Comunicación horizontal Autonomía de los colaboradores Mediador y conciliador Comparte la toma de decisiones	<b>6</b>

	un excelente equipo de trabajo y así lograr metas institucionales.		<b>Estilo autoritario</b>	Indiferencia a la opinión de los demás. Toma de decisiones personales Impone ordenes Participación limitada Determina reglas y proyectos Elogia y critica	<b>5</b>
<b>Variable dependiente: Gestión educativa</b>	<b>según Frigerio (2000),</b>  Este autor define la gestión educativa. como un conjunto de actividades que se realizan, siempre buscando el beneficio y logro de los objetivos institucionales, también logra priorizar actividades de acuerdo a los intereses, necesidades de los educandos.	Para esta variable de gestión educativa, se ha elaborado un cuestionario de 26 preguntas, las cuales responden a cada uno de los indicadores de la variable dependiente, como:  Organizacional Pedagógica Comunitaria Administrativa	<b>Organizacional</b>	Convivencia escolar Clima institucional Normas institucionales. Trabajo en equipo y colaborativo Cultura escolar positiva Identidad institucional de la comunidad educativa	<b>6</b>
			<b>Pedagógica</b>	Educación inclusiva Educación holística e integral Evaluación formativa Metodología activa Enseñanza por competencias Proyectos innovadores Capacitación permanente	<b>6</b>

		Cada una de las dimensiones guarda una estrecha relación con los teóricos que definen a la variable dependiente.		Acompañamiento oportuno Reuniones colegiadas y GIAS	
			<b>Comunitaria</b>	Educación inclusiva Toma de decisiones asertivas Normas de convivencia Comunicación asertiva Empatía y tolerancia Participación activa	<b>6</b>
			<b>Administrativa</b>	Manejo de Toma de decisiones asertivas Resolución de conflictos Comunicación asertiva y empática Evaluación de proyectos Manejo de herramientas tecnológicas Equipamiento de aulas	<b>8</b>



## ANEXO 2: Matriz de consistencia

### TÍTULO: La Gestión Educativa como efecto del Liderazgo Directivo en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo,2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>P.E.1:</b> ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo transformacional en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo estratégico en la gestión educativa en una</p>	<p><b>Objetivo general</b> O.G: Determinar el efecto del estilo liderazgo directivo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1.:</b> Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo transformacional en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>O.E.2:</b> Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo estratégico en la gestión educativa en una</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H.G.:</b> El estilo de liderazgo directivo tiene efecto significativo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H.E.1:</b> El estilo de liderazgo directivo transformacional tiene efecto significativo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p>	Variable independiente: Estilo de liderazgo directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			<b>Estilo transformacional</b>	Transmite confianza y respeto. carismático y entusiasta. Comunicación asertiva. Visionario. Creatividad e innovación. Nuevos enfoques. Escucha activa. Coach educativo.	8	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
<b>Estilo estratégico</b>	Líder visionario Objetivos concretos. Adaptación a diversos escenarios. Promueve cambios. Proyectos en beneficio de la I.E. Participación activa. Bienestar común.	7	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre			

<p>institución educativa de Villa María del Triunfo?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo democrático en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo?</p> <p><b>P.E.4:</b> ¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo directivo autoritario en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo?</p>	<p>institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>O.E.3:</b> Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo democrático en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>O.E.4:</b> Determinar el efecto del estilo de liderazgo directivo autoritario en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p>	<p><b>H.E.2:</b> El estilo de liderazgo directivo estratégico tiene efecto significativo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>H.E.3:</b> El estilo de liderazgo directivo democrático tiene efecto significativo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p> <p><b>H.E.4:</b> El estilo de liderazgo directivo autoritario tiene efecto positivo en la gestión educativa en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021.</p>	<p><b>Estilo democrático</b></p>	<p>Toma de decisiones. Logro de metas Sentido de compromiso y responsabilidad Clima institucional óptimo Comunicación horizontal Autonomía de los colaboradores Mediador y conciliador Comparte la toma de decisiones.</p>	<p>6</p>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
			<p><b>Estilo autoritario</b></p>	<p>Indiferencia a la opinión de los demás. Toma de decisiones personales Impone ordenes Participación limitada Determina reglas y proyectos</p>	<p>5</p>	<p>Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>

		Elogio y critica		
	<b>Organizacional</b>	Convivencia escolar Clima institucional Normas institucionales. Trabajo en equipo y colaborativo Cultura escolar positiva Identidad institucional de la comunidad educativa	<b>6</b>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	<b>Pedagógica</b>	Educación inclusiva Educación holística e integral Evaluación formativa Metodología activa Enseñanza por competencias Proyectos innovadores Capacitación permanente Acompañamiento oportuno Reuniones colegiadas y GIAS	<b>6</b>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	<b>Comunitaria</b>	Educación inclusiva Toma de decisiones asertivas Normas de convivencia Comunicación asertiva Empatía y tolerancia Participación activa	<b>6</b>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

	<b>Administrativa</b>	Manejo de Toma de decisiones asertivas Resolución de conflictos Comunicación asertiva y empática Evaluación de proyectos Manejo de herramientas tecnológicas Equipamiento de aulas	<b>8</b>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
--	-----------------------	---	----------	---

**ANEXO 3:** Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO A:** Cuestionario de estilo de liderazgo directivo

**Objetivo:** identificar los efectos del SLD

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, respondiendo de acuerdo a la escala de valoración.

**Estimado docente**

La presente encuesta tiene por finalidad obtener datos respecto a las percepciones acerca del estilo de liderazgo directivo de la I.E.

Se agradece su respuesta objetiva y confidencial que servirá para estudios de postgrado en la Universidad "César Vallejo".

---

**Escala de valoración**

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

	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>ELT</b>						
1	Transmite confianza y respeto a su equipo de trabajo.					
2	Muestra carisma y entusiasmo al liderar un proyecto.					
3	Mantiene una comunicación asertiva y motivadora con la comunidad educativa.					
4	Proyecta su visión con palabras y hechos en beneficio de la institución y la comunidad educativa.					
5	Fomenta la creatividad e innovación en su equipo de trabajo.					
6	Promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas de la institución.					
7	Propicia la escucha activa y delega funciones de acuerdo a la capacidad de su personal.					
8	Asume el rol de un coach educativo.					
<b>ELE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Posee capacidad de un líder visionario frente a proyectos de la institución.					
10	Propone objetivos concretos, buscando la mejora de la institución y de la comunidad educativa.					
11	Tiene la capacidad de adaptarse a diversos escenarios y orientar al equipo de trabajo.					
12	Promueve cambios en su equipo de trabajo mediante estímulos y motivación.					
13	Propone proyectos innovadores en beneficio de la institución educativa.					
14	Participa activamente en la propuesta y ejecución de proyectos y actividades.					
15	Busca el bienestar y el bien común de la comunidad educativa.					
<b>ELD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Fomenta la toma de decisiones asertivas en su equipo de trabajo.					

17	Participa y orienta a los docentes en la ejecución de proyectos y actividades.					
18	Posee un sentido claro de compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de metas institucionales.					
19	Fomenta un clima institucional adecuado entre los docentes directivo, padres de familia y estudiantes.					
20	Fortalece la autonomía de cada docente de su institución.					
21	Cumple la función de mediador y conciliador frente a situaciones de conflicto en la institución.					
<b>ELA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Toma en cuenta los criterios u opiniones de los docentes.					
23	Toma decisiones en nombre del equipo de trabajo.					
24	Impone y espera el cumplimiento de sus órdenes por parte de los docentes.					
25	Limita la participación de los docentes en la ejecución de proyectos.					
26	Fija las directrices sin participación del equipo de trabajo.					

#### ANEXO 4

**CUESTIONARIO B:** Instrumento de medición de la gestión educativa

**Objetivo:** identificar los efectos del SLD

**Instrucciones:**

Marque con una X la alternativa que considere adecuada

#### Escala de valoración

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

N°	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>ORG</b>						
1	El director fomenta una convivencia escolar adecuada.					
2	Fomenta un clima institucional favorable para la comunidad educativa.					
3	Promueve el trabajo en equipo y colaborativo para el logro de los objetivos.					
4	El director toma decisiones acertadas bajo cualquier circunstancia.					
5	El director designa tareas de acuerdo a las habilidades de su personal.					
6	Durante las asambleas usted percibe que el director aprovecha al máximo el tiempo en cosas beneficiosas para la institución educativa.					
<b>PED</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Fomenta la educación holística en los educandos.					
8	Promueve la evaluación formativa de los educandos, mediante capacitación permanente a los docentes.					
9	Realiza y lidera reuniones colegiadas y GIAS con los docentes.					
10	Orienta en la planificación de actividades de acuerdo a los estándares de aprendizaje y enfoques transversales.					
11	Orienta al desarrollo de proyectos innovadores en beneficio de los estudiantes.					
12	Acompaña de manera oportuna y eficaz a los docentes que requieren una retroalimentación en su labor pedagógica.					
<b>COM</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Fomenta la educación inclusiva, mediante la capacitación a los docentes.					
14	El director motiva la participación activa de la comunidad educativa en las actividades curriculares de la institución.					
15	Es empático y solidario ante los problemas de la comunidad educativa.					
16	El director acepta de buen agrado las sugerencias de los Padres de familia y docentes.					



<b>17</b>	Muestra interés el director por conocer la realidad del entorno de la institución educativa.					
<b>19</b>	El director atiende y resuelve las inquietudes de los padres de familia.					
<b>ADM</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>20</b>	Maneja los recursos de la institución de manera oportuna.					
<b>21</b>	Toma decisiones asertivas ante problemas que requieren pronta solución.					
<b>22</b>	Propone alternativas de solución con el apoyo de los docentes de la institución.					
<b>23</b>	Mantiene una comunicación asertiva y empática con la comunidad educativa.					
<b>24</b>	Socializa y evalúa los documentos de gestión con la participación activa de los docentes.					
<b>25</b>	Comunica el director con anticipación los criterios de las evaluaciones.					
<b>26</b>	El director monitorea permanentemente Al personal docente.					