



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de
una Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque**

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

AUTORA:

Huamanchumo Maco, Kristy Fiorella (orcid.org/0000-0002-9678-4465)

ASESOR:

Dr. Heredia Rojas, Félix Vicente (orcid.org/0000-0003-2857-8704)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos y mi madre, que son mi
fuerza y motivación.

Agradecimiento

A Dios, y a la familia Maco Quiroz, por
su apoyo desde que nací.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación bivariada entre el nivel del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque	19
Tabla 2. Nivel del estilo gerencial de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque	20
Tabla 3. Nivel del desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque	21
Tabla 4. Correlación bivariada entre el nivel de las dimensiones que componen el estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.....	222

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque. desde un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional se analizó una muestra seleccionada por conveniencia de 20 docentes. Se aplicaron dos instrumentos, uno que midió el estilo gerencial a partir de 20 ítems altamente confiables ($\alpha=0,85$) y válidos. El segundo midió el desempeño directivo a partir de 48 reactivos válidos y fiables ($\alpha=0,96$). Los resultados señalaron que el estilo gerencial, refieren que se da en niveles bajos (35%) y regulares (35%), respecto a sus dimensiones, se evidencia que en proporciones menores los docentes manifiestan evidenciar la práctica de un estilo gerencial benevolente (15%), correctivo (25%) y consultivo (25%) en niveles buenos, mientras que participativo se percibirlo en niveles mayormente regulares (65%). El desempeño directivo fue más regular (35%) y deficiente (35%), y las dimensiones Procesos Pedagógicos (60%) y la Gestión de las condiciones y recursos (40%) tuvieron fueron calificadas como deficiente. La cultura escolar fue catalogada en niveles mayormente regulares. En conclusión, el estilo gerencial no guarda relación con el desempeño directivo de los docentes ($p\text{-valor}>0,05$).

Palabras clave: Desempeño directivo, estilo gerencial, docentes, benevolente,.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the managerial style and the managerial performance of the teachers of an Educational Network of School Management of the District of Olmos - Lambayeque. From a quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational approach, a sample selected for convenience of 20 teachers was analyzed. Two instruments were applied, one that measured the managerial style from 20 highly reliable ($\alpha=0.85$) and valid items. The second measured managerial performance from 48 valid and reliable items ($\alpha=0.96$). The results indicated that the managerial style, refer that it occurs in low levels (35%) and regular (35%), with respect to its dimensions, it is evident that in smaller proportions the teachers manifest evidence of the practice of a benevolent management style (15 %), corrective (25%) and consultative (25%) at good levels, while participatory is perceived at mostly regular levels (65%). The managerial performance was more regular (35%) and deficient (35%), and the dimensions Pedagogical Processes (60%) and Management of conditions and resources (40%) were classified as deficient. The school culture was cataloged in mostly regular levels. In conclusion, the managerial style is not related to the managerial performance of teachers ($p\text{-value}>0.05$).

Keywords: Managerial performance, managerial style, teachers, benevolent.

I. INTRODUCCIÓN

En una sociedad cambiante, en donde cada día la vanguardia en todas sus aristas, exige que cada persona desarrolle competencias y capacidades determinadas, se necesita una educación integral y sólida que les asegure un desarrollo elemental para ser competente y contribuir en el desarrollo de un país (Acero, 2020), sin embargo, el escenario que se presenta en la gran mayoría de países, representa a la escuela como una instrucción con serios problemas en la gestión escolar, por lo tanto, esta realidad, pone en riesgo el desarrollo de los sistema educativo. (Bernaldez et al., 2020)

Esta problemática suscitada, impacta significativamente sobre las capacidades de los directivos y docentes para dirigir y liderar las instituciones educativas. (Rivera y Higuera, 2021) Situación que repercute sobre la administración estratégica y el quehacer pedagógico, así como también en las relaciones interpersonales de sus agentes, trayendo como consecuencia resultados deficientes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Sánchez et al., 2021)

Desde los diversos problemas educativos suscitados en diferentes naciones; eruditos del tema, anuncian la importancia y necesidad de otorgar un plus significativo para optimizar el desempeño de los directivos. (Menacho et al., 2021) Es por ello que diversos investigadores han hecho de su vida cotidiana, un constante análisis enfocados en conocer de cerca los puntos deficientes para que, a partir de ellos, plantear estrategias para mejorar las competencias gerenciales de sus docentes. (De La Cruz, 2017) Un estudio hecho en España nos muestra la problemática en la que se desenvuelven los directivos de instituciones escolares como consecuencia de la falta de formación adecuada para ocupar estos cargos. (Serrano y Martín, 2017)

Parte de estos investigadores son Serrano et al., (2016) y plantean que la falta de una preparación en gerencia educativa por parte del director es el origen de un fallido liderazgo y que, a su vez, produce el incumplimiento de metas educativas orientadas al progreso de la sociedad en general. En este sentido, el estilo gerencial se perfila a ser un medio para direccionar de manera efectiva la labor de los docentes a cargo de una institución; aprovechando la participación de la comunidad educativa, brindando soporte en base a su experiencia y creatividad y tomando

decisiones que beneficien a todos los actores educativos, logrando así cumplir objetivos de desarrollo sostenible a nivel mundial. (Alvarado et al., 2016).

Así mismo, en el ámbito latinoamericano, la educación enfrenta una fuerte crisis silenciosa, que se vio acentuada por la pandemia y que trae como resultado pérdidas en el aprendizaje, desigualdades en el acceso a la educación y sobre todo personal docente y directivo sin competencias administrativas y pedagógicas de la era virtual, siendo el sistema público el más afectado. (Jiménez y Quintana, 2019)

Es así como un estudio realizado en Chile sobre directores y su desempeño nos señala que ejercer el cargo de director en Chile es complejo porque, si bien se comparten desafíos globales sociales, como por ejemplo: responder ante la emergencia y las múltiples demandas; la sensación de soledad, lidiar con el personal no competente, gestionar recursos, tramitar documentos y normas, disminuyen la eficiencia de su gestión, cayendo en el simple cumplimiento de roles rutinarios y sin compromiso. (Aravena et al., 2020)

En el Perú, esta problemática se suscita desde hace 7 años, pues por esos tiempos, en todos los niveles de la educación básica regular, se optó por contratar docentes, reduciendo de esta manera el número de docentes nombrados. (Valeriano et al., 2022) Al no ser solucionado como se creía por proceso de nombramiento, fue necesario recurrir a realizar ofertas para cubrir la demanda a partir de concursos de contrataciones anuales, afectando directamente el desempeño docente y directo. (Guadalupe et al., 2017) Desde esta perspectiva se entiende que, en país continuo con un sistema educativo tradicional, que lo confina la clasificación de ser un país tercermundista, es por ello que se entiende que una de las posibles soluciones es tener un eficiente desempeño directivo radica en aplicar un estilo gerencial en todas las instituciones encargadas de impartir educación. (Rojas, 2016)

Este problema, se ha visto mayor frecuencia en las escuelas de diversas zonas de país. En lo que respecta a la problemática local, se encuentra que los directivos de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque, formada por 5 escuelas unidocentes, polidocente y multigrado, presentan deficiencia en cuanto al desempeño directivo, pues se ha notado la deficiencia en el cumplimiento de los estándares publicados en el Marco del Buen Desempeño Directivo publicado por el MINEDU; manifestándose en un trabajo

individualizado, poca participación de la comunidad educativa. Este análisis involucra el regular desarrollo de los estilos de liderazgo y compromiso de los docentes y directores. Ante esta realidad, descrita anteriormente nace la interrogante de investigación: ¿Existirá relación entre el estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque?

Referente a los aspectos que justifican esta investigación, se puede mencionar que de forma teórica esta investigación, pretende proporcionar información a la comunidad educativa sobre la influencia del estilo gerencial para un buen desempeño directivo de docentes en ámbitos rurales. (Fernández, 2020) Desde lo práctico, los resultados de la investigación serán de suma importancia para los administradores de la educación, porque podrán diseñar un programa de capacitación a directores con escuelas unidocentes y multigrado rural. (Alvarez, 2020) Lo metodológico, resalta el uso de instrumentos apropiados a este tipo de investigación, lo cual permitirá comprender a fondo la problemática observada. (Pimienta y De La Orden, 2017) En el aspecto social, intenta ser un aporte a la educación, específicamente a la formación de docentes, afianzando un mayor conocimiento sobre las buenas prácticas directivas, ampliando la información que ayude a mejorar la educación en nuestra sociedad. (Baena, 2017)

Desde lo mencionado con anterioridad, se plantea el objetivo principal de esta investigación es determinar la relación del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: Determinar el nivel del estilo gerencial de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque. Diagnosticar el nivel del desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque. Evaluar la relación entre el nivel de las dimensiones que conforman el estilo gerencial con el nivel del desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

Finalmente, ante la problemática suscitada, fue necesario plantear y probar la hipótesis afirmando que existe relación significativa entre el estilo gerencial y el desempeño directivo en los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Para un mayor entendimiento del análisis de estas variables, ha sido necesario analizar el comportamiento de las mismas tanto en el contexto mundial, latinoamericano y nacional.

En el plano internación, Hernández y Tovar (2022) en su estudio se plantearon el objetivo estudiar aspectos de la gerencia educativa y su impacto en los procesos de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes de la mencionada institución, para identificar la influencia de la gestión gerencial en los procesos educativos, a partir de analizar el desempeño gerencial. El tipo de investigación fue cuantitativa no experimental, la muestra estuvo compuesta por 183 participantes. Los resultados permitieron conocer la existencia de un impacto negativo de la dirección gerencial sobre el rendimiento de los estudiantes de los niveles primario y secundario de la institución. Los investigadores concluyeron que, en base a los resultados obtenidos en este estudio, se hace necesario el diseño de propuestas para el control de variables de riesgo que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, Saavedra (2021) en su investigación sobre acciones que conforman el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos pedagógicos en una Institución Educativa en Córdoba en el 2020. Se centra en temas relacionados a las actividades que comprenden el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje; por ello su objetivo general es determinar las acciones que conforman el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos pedagógicos dicha institución educativa. Esta investigación se enmarcó dentro del paradigma cualitativo, tipo de investigación descriptivo; y se aplicó técnicas e instrumentos de recolección de datos como: observaciones, entrevista y lectura documental. La investigación ha demostrado que los gerentes no tienen un concepto claro de lo que es un modelo de gestión. Lo anterior lo confirma el trabajo realizado a través de la coordinación académica, no del modelo de gestión. Esto se debe a que los procesos inherentes a esta situación se desarrollan sin adaptación al modelo de gestión ni direcciones claras que permitan conocer el rumbo señalado. Como resultado, el enfoque funcional e individual también ha sido sacado de la planificación estructural menos básica, donde hay una tendencia a reducir permanentemente la capacidad de innovación institucional

y los actores dispares. Finalmente, cabe señalar que los docentes no ven en la gestión escolar la implicación de la comunidad educativa en su conjunto como un requisito previo.

Así mismo, Velásquez (2021) en su tesis denominada Formación gerencial de los directivos de educación media pública en Venezuela, que tuvo como objetivo, interpretar los aspectos relacionados a la formación gerencial de los directivos, mediante el relato de actores sociales representados por seis directores de escuelas en dicho país. La investigación se ubicó en el enfoque cualitativo. La técnica empleada para la obtención de la información fue la entrevista semiestructurada, aplicada a los seis directores de las instituciones. Los resultados de esta investigación señalaron que en la actualidad los directores no realizan de manera eficiente sus funciones, por lo que es imprescindible una evaluación y ajuste del sistema educativo en Venezuela que les ofrezca condiciones óptimas para su desempeño, y que resuelva no sólo problemas remunerativos y de dotación de recursos, sino también que se implementen proyectos, capacitaciones y programas formativos en el área gerencial, que lleve a construir condiciones necesarias para el desarrollo y consolidación de su gestión en el contexto educativo

Otro de los estudios en el ámbito internacional fue el desarrollado por Córdor y Remache (2019) quienes a partir de una investigación de enfoque cualitativo estudio a una muestra de 43 docentes a quienes se les midió mediante la observación en el aula y una ficha estructurada para entrevistar a los docentes. Los resultados obtenidos con estas herramientas de medición, han revelado las fortalezas y debilidades en el proceso enseñanza-aprendizaje. Las actividades de desarrollo instruccional propuestas tienen poco en común con el enfoque de enseñanza, método, técnica, estrategia o proceso de aprendizaje. Además, el proceso de enseñanzas está enfocado en compartir conocimientos con los maestros, mientras que la participación de los estudiantes es mínima. En conclusión, los investigadores determinaron que el aprendizaje este influenciando por el desempeño directivo, y si se persiste en continuar con las pedagogías tradicionales, la calidad de enseñanza siempre estará en riesgo.

Finalmente, Alvarado et al., (2017) publicaron un estudio con el objetivo de conocer si el estilo gerencial se relaciona con la motivación laboral en las escuelas básicas. El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional. La muestra seleccionada de manera no probabilística fue de 99 sujetos entre directivos y docentes de las estas escuelas básicas. Para la evaluación de las variables se empleó un cuestionario con 36 ítems medidos en escala de Likert que indagaron sobre el estilo gerencial y la motivación. Los resultados señalan el desarrollo de un estilo gerencial en niveles bajos; específicamente, según el 63% de los encuestados, el estilo gerencial mayormente mostrado fue el demócrata. La motivación fue calificada como regular por una proporción significativa de docentes (43%). En conclusión, los investigadores pudieron constatar la relación directa y baja entre el estilo gerencial y la motivación laboral.

En el ámbito nacional; Arrollo y Ingaruca (2021) en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional se propuso como objetivo de evaluar el grado de relación entre el estilo gerencial y la administración estratégica de una institución educativa. La muestra seleccionada de manera no probabilística fue de 32 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario con 26 ítems que midieron ambas variables. Del análisis, se determinó que el estilo gerencial fue percibido en niveles regulares y bajos toda vez que algunas veces identifica el ejercicio del liderazgo y miden la responsabilidad social, se preocupan por mantener las relaciones interpersonales y emplean la recompensa por el castigo. El nivel de la administración fue calificado como regular. En conclusión, según el análisis, el estilo gerencial se relaciona de manera positiva moderada con la administración estratégica.

Así también, Hanco (2018) en su investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo se propuso describir el desempeño directivo teniendo como base el marco del buen desempeño. La muestra fue de 73 docentes de la I. E., a misma que fue seleccionada por conveniencia. (Muestreo no probabilístico). Empleó como técnica la observación y la entrevista; y como instrumento para evaluar el desempeño o gestión directiva un cuestionario de 43 ítems. Los resultados mostraron que el desempeño directivo fue catalogado en

niveles bajos, esto debido a el 63% de los encuestados manifestaron que algunas veces se cumplen los parámetros estipulados en el marco normativo. Asimismo, otro de los inconvenientes fue el desfase de la aplicación del PEI, verificándose que se trabaja aun con la versión del 2009. Por otro lado, se verificó las deficiencias respecto a la mejora de los aprendizajes, pues un 55% a pesar de que el cumplimiento por lo dispuesto en la norma, se visualizaron la realización de pocas acciones que forman un paradigma de excelencia. En conclusión, el desarrollo del desempeño directivo es normalmente regular y se trabaja con normativas desactualizadas.

Por su parte, Lizandro (2018) en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional se propuso como objetivo evaluar la dependencia de la gestión escolar con el desempeño directivo y el liderazgo docente en una Unidad de gestión educativa. La muestra seleccionada probabilísticamente fue de 330 docentes de las instituciones pertenecientes a esta Ugel. Para la evaluación de las variables se empleó un cuestionario que evaluó la gestión escolar, el desempeño directivo y el liderazgo con mediciones en escala de Likert. Los resultados mostraron puntualmente que el desempeño directivo fue percibido como regular por el 83% de la muestra encuestada; tan solo para un 9% este los directivos se desempeñan eficientemente. En relación a los procesos pedagógicos como dimensión del desempeño directivo, fue catalogada también en niveles regulares (78%), al igual que la cultura escolar (83%) y en las condiciones operativas (85%). En conclusión, el investigador señaló que la gestión escolar con un enfoque en el aprendizaje se basa en el desempeño directivo ya que estudios previos pudieron demostrar que mejoran el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, Mamani y Dávila (2018) desarrollaron una investigación con la finalidad de evaluar la relación entre los estilos gerenciales y el desempeño de los docentes de una unidad de gestión. El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional. La muestra seleccionada probabilísticamente fue de 267 docentes de las instituciones pertenecientes a esta Ugel. Para la evaluación de las variables se empleó un cuestionario con 20 preguntas medidas en escala de Likert agrupados en tres dimensiones y que indagaron sobre el estilo gerencial. La medición del desempeño

docente la realizaron mediante un cuestionario de 24 ítems agrupados en cinco dimensiones. Los resultados del estudio señalan que para el 48%, el estilo gerencial se desarrolla en un buen nivel, y para el 27% muy bueno. Sin embargo, un significativo 21% lo percibió en niveles regulares. Esta tendencia se evidenció también para el desempeño docente. En conclusión, los investigadores demostraron una relación significativa entre el estilo gerencial y el desempeño de los docentes.

Finalmente, Pérez y Plejo (2018) presentaron una investigación enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional donde se propusieron evaluar la relación entre el desempeño directivo y la gestión escolar. La muestra seleccionada por conveniencia fue de 42 docentes de una institución educativa estatal. Para la evaluación de las variables se empleó un cuestionario con 16 ítems medidos en escala de Likert agrupados en dos dimensiones que indagaron sobre el desempeño directivo. La medición de la gestión escolar fue por medio de un cuestionario de 24 ítems agrupados en cinco dimensiones. Los resultados mostraron que, para una significativa proporción de docentes, el desempeño directivo se da en niveles regulares (37%) y buenos (42%). Esta tendencia se repitió en la dimensión mejora del aprendizaje ya que para 42% y 32% de los docentes la percibieron en niveles regulares y buenos respectivamente. Asimismo, y en sobre los procesos pedagógicos como parte del desempeño directivo más de la mitad de los docentes lo calificaron en un nivel aceptable (52%). La gestión escolar se calificó como regular y buena. En conclusión, se determinó que la gestión escolar depende del desempeño directivo de los docentes.

Después del análisis de los antecedentes de estudio de las variables a analizar, es preciso conceptualizarlas para conocer de manera profunda sus definiciones, características, teorías o modelos de ser el caso.

Una primera variable a analizar es el estilo gerencial y es importante señalar que todos los estilos gerenciales, en especial los que se relacionan con proyectos como el educativo, necesitan de procesos de comunicación efectivos, lo que solo se logran con la adecuada capacidad de liderazgo y compromiso, para los grupos de trabajo puedan dar las instrucciones necesarias para mejorar el proceso. (Romero et al., 2017)

Conceptualmente está referido a las acciones y habilidades del director; que dirigen, determinan y movilizan el talento, contando con la participación de todos los miembros de la organización y apoyándose en su experiencia y creatividad para resolver los problemas que se presentan. institución. (Hernández et al., 2017).

El director debe certificar la enseñanza aprendizaje de los alumnos si como el de sus docentes, y esta manera asegurarse de la escuela sea reconocida constantemente por su educación basada en la calidad a favor de la sociedad. Cabe señalar que la gestión del directivo no debe ser por políticas burocráticas (Maya et al., 2019)

Siguiendo lo anteriormente señalado, se debe entender que, Siguiendo los métodos descritos, el objetivo de cada equipo directivo es diseñar, monitorear y mejorar los procesos críticos que agreguen valor a la organización, y así ayudar a lograr buenos resultados. (Pozo et al., 2020) Ahora es importante enfatizar el liderazgo director ya que las instituciones y los sistemas de educación especial deben ser dirigidos por personas que puedan controlar a los grupos; y así permite enfrentar los cambios y desafíos que trae el avance de la ciencia y la tecnología. (Ñañez y Lucas, 2018)

Un director líder, debe de ser técnico, educativo y simbólico, es decir debe de tener la capacidad de planificar, organizar, coordinar políticas fiables que garantizan la eficacia de la institución educativa. Asumió, debe de ser diligente con dar más importancia a las relaciones humanas, las habilidades interpersonales y las técnicas de motivación efectivas. (Guere, 2018) Deber también tener la capacidad de desarrollar programas educativos y supervisión clínica, diagnosticar problemas educativos, orientar a los docentes, fortalecer el seguimiento y la evaluación y abordar el desarrollo curricular. (Manríquez y Reyes, 2020)

Así también, debe de asumir el papel de un jefe, prestando especial atención a la selección de objetivos y comportamientos que son importantes para la escuela. (Lugo y Jairo, 2019) Estos hechos deben de ser plasmados realizando inspecciones continuas en todas las instalaciones de la institución, específicamente y con mayor importancia, supervisar las aulas, contactándose directamente y constantemente

con los alumnos, estableciendo como prioridad, el interés educativo. (H. Hernández et al., 2017)

Algunos investigadores, describen el estilo gerencial como el proceso por el cual se gestionan y dirigen las funciones educativas y administrativas de una organización, para garantizar las metas preestablecidas a través de los procesos de planificación, orientación, coordinación y control. (Tejos et al., 2021) Desde este enfoque, resulta enteramente importante darle reconocimiento a la gerencia educativa como factor determinante del progreso de las organizaciones educativas. (Piña et al., 2021)

El estilo gerencial, implica una distribución desigual del poder entre el gerente y los miembros del equipo, sin embargo, el directivo debe de contar con habilidades gestoras servir como guía para el logro de los objetivos (Guere, 2018); sin embargo hay que tener en cuenta que las personas, continuamente experimentan la necesidad de complacer varias aspiraciones personales y al no obtenerlo, se convierten en estresores del conflicto ya que, para alcanzar su satisfacción, exigen un procedimiento justo, situación que no puede ser esquiva de ningún director o miembro de la institución educativa. (Ospina et al., 2017).

Según los reportes de la literatura gerencial, existen diversas teorías basadas en los estilos gerencial; una de ellas es la teoría sobre la gerencia, siendo una de las pioneras estudiada por Lussier y Achua quienes asociaron esta actividad con un conjunto regular de rasgos básicos de personalidad o rasgos físicos sin los cuales esto no sería posible. En otras palabras, proponían a un gerente o director con rasgos carismáticos, haciéndose valer de instrumentos que seduzcan a los colaboradores para direccionarlos al objetivo que trazó. (Aguilar y Correa, 2017)

Por otro lado, se tiene a la teoría del comportamiento estudiada por Loyola, y propuesta para identificar buenos gerentes de malos gerentes y gerentes efectivos de los ineficaces. Es decir, se propone establecer una relación entre el comportamiento y la efectividad de la gestión. (Mamani y Dávila, 2018)

Asimismo, este teórico, describe a la teoría de la contingencia y básicamente expone que diferentes situaciones requieren diferentes características y/o

comportamientos, es decir, varían de acuerdo al contexto y a las facciones personales de los colaboradores. (Landazury et al., 2018)

Cabe resaltar que, dentro del análisis bibliográfico realizado, se pudo conocer de Rensis Likert por el año 1998 propone cuatro estilos de liderazgo. Uno de ellos era el correctivo, en donde se exponía la desconfianza de directivo sobre su subordinado, es decir, casi nunca los deja participar en la toma de decisiones y en muchas ocasiones los empleados trabajan temerosos, bajo amenazas y con muy pocas opciones de recibir alguna recompensa. (Sosa, 2018)

Un segundo estilo es el benevolente y otorga a sus empleados una confianza respetable tal como la reciben los servidores de su amo. La mayoría de las decisiones y el establecimiento de objetivos de la organización se toman desde arriba, pero muchas decisiones suelen también tomarse desde abajo de acuerdo con un marco predeterminado. Se otorgan recompensas por la buena labor y algunas sanciones reales o potenciales para motivar a los trabajadores. Cualquier conexión se hace con amor de la gerencia y bajo la cautela de los trabajadores. (Cruz et al., 2017)

Finalmente, se expone el estilo consultivo y participativo; estilo que implica un sistema que otorga confianza a sus empleados, sin embargo, en algunas ocasiones y casos no se permite que los empleados tomen decisiones. La comunicación entre colegas no solo fluye verticalmente, sino también horizontalmente. Los trabajadores están motivados por su participación y compromiso alcanzar recompensas financieras, establecer metas, mejorar métodos y evaluar el progreso hacia las metas. (Del Valle, 2021)

El directivo de calidad busca hacer una contribución significativa para mejorar las prácticas de gestión basado en el liderazgo, de esta manera, podrá sostener la cultura escolar dentro de la institución educativa. Por lo tanto, el desempeño profesional de los directores debe exponer la capacidad de liderazgo, gestión educativa, talento humano, cultura organizacional y convivencia escolar; de tal forma que le permitan asegurar un impacto efectivo en el rendimiento académico de todos los estudiantes de las instituciones educativas bajo su responsabilidad. (Díaz, 2019)

Por consiguiente, dentro de una institución educativa, es necesario nuevos estilos de gestión que se centren en el rol de los docentes, para lo cual, es necesario contar con personas creativas y emocionalmente inteligentes capaces de liderar a su personal hacia el cumplimiento de los objetivos, programación de proyectos, planificación, organización institucional, manejo de documentos de gestión, cumplimiento de objetivos, cumplimiento de los procesos gerenciales realizando actividades extraordinarias. (Pérez, 2019)

Desde esta perspectiva, el desempeño directivo, es una de las formas en los que directores y gerentes asumen comportamientos basado en habilidades suficientes para mantener y desarrollar la estructura de la escuela a partir de la aplicación óptima de procesos que aseguren el proceso enseñanza aprendizaje. (Choquehuanca, 2019)

Cabe señalar que tradicionalmente se ha asumido que la gestión escolar se ha venido desarrollando de manera empírica y escapando de los preceptos de los parámetros administrativos, desfasada del aprendizaje, con foco en la formalidad de las normas y procedimientos educativos. (García et al., 2018) También está basada en una estructura cerrada, fragmentada y piramidal, donde las decisiones y la información están centralizadas, los docentes, padres y alumnos juegan un papel menor y el orden está controlado por un sistema esencialmente punitivo. (García, 2021)

El desempeño directivo, según el Marco del Buen Desempeño Directivo es un componente necesario de la renovación de las instituciones educativas, en la política de desarrollo docente que prioriza el sector educativo. Constituye una herramienta estratégica que define la política global de desarrollo y promoción del directivo. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).

Así también se señala que las representaciones de los directores son acciones observables en el ejercicio de su autoridad, con competencias contextuales, como se sugiere en la definición. la mayoría de las actividades de desempeño se pueden observar a través de la evaluación en la misma institución educativa donde se realiza la gestión de la misma. (Mamani, 2020)

Asimismo, señala que ser director significa tener competencia técnica con la gestión educativa para poder orientar técnico pedagógicamente a sus docentes, manejar situaciones y emociones para adecuarse a contextos cambiantes, trabajar en equipo y gestionar la organización escolar para que los docentes se desempeñen de manera óptima. (Flores, 2018)

Cabe señalar que estas habilidades son importantes para la buena práctica de gestión escolar, tomando como base el marco de buen desempeño docente, que incluye indicadores de evaluación que permiten evaluar la calidad de gestión de los directores de escuela y sus competencias en el programa Estrategia de Logro Académico Finalmente es preciso acotar que según el MINEDU, en su estructura de este marco, califica a seis competencias que para la reforma de la escuela. (Choquehuanca, 2019)

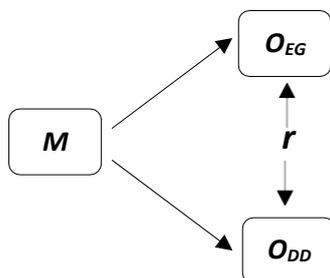
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo ya que se las mediciones de las variables se dan en escala de Likert, una escala cuantificada que pondera las respuestas de los entrevistados para poder probar las hipótesis que connotan correlación. Por otro lado, esta tesis se abordó con un diseño no experimental y transversal; puesto que se tuvieron que analizar las variables sin que estas sufran modificación o manipulación alguna. Para lo cual se recogió información para la medición en un solo momento. (Ñaupas, et al, 2018).

Asimismo, este estudio fue de tipo descriptivo, dado que en un primer momento se tuvo que describir el comportamiento en niveles del estilo gerencial y del desempeño directivo de los directores, para luego evaluar como es la posible modificación de la variable dependiente según la variable independiente, es decir se necesitará medir el grado de correlación de las misma. (Hernández y Mendoza, 2018)

Dónde:



M: Muestra

O_{DD}: Desempeño directivo

O_{EG}: Estilo gerencial

r: Correlación de O_{GD} y O_{EG}

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Estilo gerencial: Proceso de influir en uno mismo, en un grupo o en una organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y liberación del potencial para un resultado beneficioso. (Tejos et al., 2021)

Dimensiones:

- **Autoritario correctivo:** Sistema en el que la gerencia no confía en sus empleados y rara vez les permite participar en cualquier aspecto del proceso de toma de decisiones.

- **Autoritario benevolente:** Sistema que otorga a sus empleados una confianza respetable tal como la reciben los servidores de su amo.
- **Consultivo participativo:** Sistema que otorga confianza a sus empleados, sin embargo, en algunas ocasiones y casos no se permite que los empleados tomen decisiones

Variable 2:

Desempeño directivo: Capacidad y buen desempeño de los docentes y autoridades educativas, para otorgar el derecho a los alumnos de recibir una educación de excelencia, capacitando al equipo directivo de las escuelas públicas. (Ministerio de Educación del Perú, 2020)

Dimensiones:

- **Proceso pedagógico:** Conjunto de actividades desarrolladas intencionalmente por los docentes para influir de manera efectiva en el aprendizaje significativo de los estudiantes.
- **Cultura escolar:** Representa las creencias, los valores y las estructuras cognitivas generales dentro de un sistema social caracterizado por pautas para interactuar entre personas y grupos dentro de un sistema social empleadas para mantener la unidad escolar.
- **Gestión de las condiciones operativas y de los recursos:** Manejo los recursos materiales, financieros, humanos y de tiempo con imparcialidad y eficiencia es muy importante para mejorar las condiciones de funcionamiento más que de los estudiantes.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población en un estudio científico representa al total de elementos, personas, objetos, etc. que tienen características similares y analizables respecto al tema materia a investigar. Cabe señalar que esta conceptualización está delimitada por el investigador según sus criterios científicos. (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo señalado con anterioridad, la población para este estudio fue de 20 docentes de 5 escuelas unidocentes, polidocentes y multigrado de una Red Educativa Escolar Olmos - Lambayeque.

Criterio de inclusión: Todos los docentes de las instituciones educativas públicas que pertenecen a una Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque.

Criterio de exclusión: Todos los docentes de las instituciones educativas públicas que pertenecen a una Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque.

Muestra: es un subconjunto de la población, por lo tanto, todas las unidades de análisis seleccionadas deben tener las mismas características. Sin embargo, en todas las investigaciones no siempre será necesario extraer una muestra, toda vez que existen realidades con poblaciones accesibles en su totalidad, por lo tanto, se podrá estudiar en la totalidad a sus unidades de análisis sin que necesariamente se trate de un censo, pues se ha de tener en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, así como la participación voluntaria de los sujetos.

Muestreo: esta selección se basa en el no probabilístico por incidencia (Arias, 2016), el mismo que se recomendó emplear en este estudio debido a que la población es accesible, por lo que finalmente la muestra quedó conformada por 20 docentes de una Red Educativa Escolar Olmos - Lambayeque.

Unidad de análisis: La unidad de análisis está representada por el docente de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica a emplear fue la encuesta, es decir representara la forma de en la que se abordara al participante del estudio para poder extraer información respecto a las variables a analizar. Esta información se recogió mediante un instrumento, como lo es el cuestionario, un documento físico que contiene una variedad de ítems, preguntas o reactivos referidos al constructo de las variables que se desearon medir (Ñaupas, et al., 2018).

En este estudio se utilizaron dos cuestionarios. El primero reflejó la medición del estilo gerencial, y se tomó del estudio realizado por Mamani y Dávila (2018). Consta de 20 cuestiones medidas en escala de Likert y agrupados en tres dimensiones o factores (Correctivo, benevolente y consultivo-participativo). Este instrumento fue validado por sus autores iniciales mediante juicio de expertos, los mismos que calificaron al instrumento como válido. Asimismo, cuando analizó su

fiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,81; lo que sugirió tener un cuestionario altamente confiable.

El segundo cuestionario midió el desempeño directivo a partir de 46 ítems, medidos en escala de Likert y agrupados en tres dimensiones (Proceso pedagógico, cultura escolar y gestión de enseñanza aprendizaje). Este instrumento se recuperó de la investigación realizada por Lizandro (2018), quien al evaluar el desempeño directivo con este instrumento, lo validó por tres expertos, quienes decidieron declararlo como aplicarlo por su alto índice de validez. Asimismo, la confiabilidad halla fue alta, con un valor alfa de Cronbach de 0,82.

Validez y confiabilidad

Los cuestionarios a utilizar, se sometieron al proceso de validación, para lo cual, se empleará la técnica de juicio de expertos, es decir tres especialistas por medio de sus voces calificadas decidirán si estos instrumentos realmente miden lo que se pretende medir, es decir otorgan la certeza de que sus ítems y dimensiones representen el constructo de las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

La fiabilidad o consistencia interna se midió por medio del coeficiente alfa de Cronbach ya que la medición de los instrumentos se dará en una escala de Likert Los resultados de la fiabilidad fueron d 0,85 y 0.96 para el estilo gerencial y para el desempeño directivo respectivamente, es decir fueron altamente confiables, lo que sugiere que su aplicación en repetidas oportunidades al mismo sujeto, otorgara iguales resultados. (Ñaupas et al., 2018).

3.5. Procedimiento

Para poder alcanzar el objetivo planteado en este estudio, fue necesario, en una primera instancia, solicitar la autorización formal a la directora de la red educativa Olmos 07, para lo cual se cursaran las respectivas cartas de presentación y autorización proporcionadas por la escuela de posgrado y esta mencionada Red educativa respectivamente. Posteriormente a ello y una vez obtenida las autorizaciones para el recojo de la información, se procedió a ubicar a cada unidad de análisis asegurar su participación en el estudio, instruyéndolo de manera adecuada y dejándole en claro los criterios éticos que formaran parte de este estudio y de esta manera realizar una toma de información segura y sin sesgos.

Finalmente, se coordinó con la dirección, las fechas propicias para la aplicación de los instrumentos que medirán las variables a estudiar.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos analíticos utilizados son consistentes con la estadística descriptiva y la estadística inferencial, métodos que fueron tratados de acuerdo a los objetivos planteados. En primer lugar, se necesitaron herramientas descriptivas para evaluar el comportamiento de las variables a estudiar. Seguidamente y considerando que el estudio será correlacional, se procedió a utilizar coeficiente de rangos ordenados Rho de Spearman, estadístico de prueba que evalúo el grado de relación de dos variables donde al menos sus mediciones se den en escala ordinal. Una vez realizado el análisis los resultados fueron presentados en tablas, las mismas que se diseñaron en la hoja de cálculo Excel. El análisis descriptivo de los datos y las pruebas de hipótesis se realizaron en el software IBM SPSS Statistic 25.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de este estudio se tuvo en cuenta el respeto por el ser humano; por lo que se sugiere se otorgue a los participantes el derecho a ser considerados independientes, garantizándoles la participación de manera voluntaria luego de obtener información veraz y veraz sobre el estudio. También se consideró el criterio de beneficencia, ya que proporcione el máximo beneficio y el mínimo riesgo que pueda derivarse de esta investigación. Finalmente, y como eje principal se tuvo en cuenta el consentimiento informado para que los participantes conocieran todos los puntos del desarrollo al momento de ingresar al estudio, asegurándoles confidencialidad de su participación. (Inguillay et al., 2020)

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación bivariada entre el nivel del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

		Satisfacción	Calidad de atención
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,340
	Satisfacción		
	Sig. (bilateral)	.	,143
	N	20	20
Calidad de atención	Coeficiente de correlación	,340	1,000
	Satisfacción		
	Sig. (bilateral)	,143	.
	N	20	20

Con el 95% de confianza y un error del 5% se plantean la hipótesis: H₁: El estilo gerencial está relacionado a. desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque y la hipótesis científica: H₀: El estilo gerencial no está relacionado a. desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque.

De los resultados mostrados en la tabla 1, y con suficiente evidencia estadística ($0,05 < 0,143$), se puede concluir que el nivel del estilo gerencial no está relacionado al desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

Tabla 2.

Nivel del estilo gerencial de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

Estilo Gerencial y sus dimensiones		
Estilo Gerencial	fi	%
Bajo	7	35%
Regular	7	35%
Bueno	6	30%
Total	20	100%
Autoritario correctivo		
Bajo	7	35%
Regular	8	40%
Bueno	5	25%
Total	20	100%
Autoritario benevolente		
Bajo	7	35%
Regular	10	50%
Bueno	3	15%
Total	20	100%
Consultivo		
Bajo	8	40%
Regular	7	35%
Bueno	5	25%
Total	20	100%
Participativo		
Bajo	7	35%
Regular	13	65%
Bueno	0	0%
Total	20	100%

Los resultados del análisis de estilo gerencial, refieren que se da en niveles bajos y regulares, probablemente por la carencia de un conjunto de rasgos básicos de personalidad de los directivos. Respecto a sus dimensiones, los resultados son tendencialmente hacia el nivel bajo, en donde proporciones menores de docentes la práctica de un estilo gerencial benevolente, correctivo y consultivo en niveles buenos, sin embargo, esto no sucede en el estilo gerencial participativo pues los docentes manifiestan percibirlo en niveles mayormente regulares.

Tabla 3.

Nivel del desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

Desempeño directivo y sus dimensiones		
Desempeño Directivo	fi	%
Deficiente	7	35%
Regular	7	35%
Eficiente	6	30%
Total	20	100%
Procesos Pedagógicos		
Deficiente	12	60%
Regular	3	15%
Eficiente	5	25%
Total	20	100%
Cultura Escolar		
Deficiente	6	30%
Regular	9	45%
Eficiente	5	25%
Total	20	100%
Gestión de las condiciones y recursos		
Deficiente	8	40%
Regular	5	25%
Eficiente	7	35%
Total	20	100%

El desempeño directivo de estos docentes se da en niveles regulares y deficientes, eso fue percibido por una gran proporción de docentes. En las dimensiones Procesos Pedagógicos y la Gestión de las condiciones y recursos tuvieron resultados alarmantes, pues en su gran mayoría fue calificada como deficiente. La cultura escolar fue catalogada en niveles mayormente regulares.

Tabla 4.

Correlación bivariada entre el nivel de las dimensiones que componen el estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

		Desempeño directivo	
Rho de Spearman	Autoritario correctivo	Coeficiente de correlación	2,31
		Sig. (bilateral)	2,80
		N	20
	Autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	4,10
		Sig. (bilateral)	0,072
		N	20
	Consultivo	Coeficiente de correlación	0,92
		Sig. (bilateral)	0,701
		N	20
	Participativo	Coeficiente de correlación	0,098
		Sig. (bilateral)	0,682
		N	20

Con el 95% de confianza y un error del 5% se plantea la hipótesis alterna que propone la relación entre las dimensiones que componen el estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque.

De los resultados mostrados en la tabla anterior, y con suficiente evidencia estadística ($0,05 < p$ -valor), se puede concluir que las dimensiones que componen el estilo gerencial son independientes al desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

Como es pleno conocimiento, esta investigación busco conocer el comportamiento del estilo gerencial y el desempeño directivo, pues esta idea de investigación partió desde el análisis bibliográfico que señala que, en la gran mayoría de países, se representa a la escuela como una instrucción con serios problemas en la gestión escolar, por lo tanto, esta realidad, pone en riesgo el desarrollo del sistema educativo. (Bernaldez et al., 2020)

Esta problemática también se refleja en una RedEducativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque, más aún cuando según los registros investigativos señalan que falta de capacidad de los directivos y docentes para dirigir y liderar las instituciones educativas, repercute sobre la administración estratégica y el que hacer pedagógico. (Sánchez et al., 2021)

De manera específica, en una Red Educativa de Gestión Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque, formada por 5 escuelas unidocentes, polidocente y multigrado se ha podido notar que los directivos presentan deficiencias en cuanto al desempeño directivo, pues se ha notado la deficiencia en el cumplimiento de los estándares.

Estos hechos ponen en evidencia la contrariedad a los estipulado por el MINEDU y es que probablemente, esta Red educativa no se toma que para garantizar la calidad educativa que los docentes en estos puestos deben tener una guía de orientación sobre el funcionamiento y qué habilidades directivas, pues no se debe olvidar que las habilidades del director e incluso su carisma son las fuentes que determinan la gama completa de servicios prestados. por la institución, así como las relaciones que se establecen entre todas las instituciones educativas. (Hanco, 2018)

En consecuencia, a lo anteriormente acotado, fue oportuno relacionar al desempeño directivo con el estilo gerencial en esta red educativa, sin embargo, del análisis de la prueba de hipótesis, se concluyó que estas dos variables, en esta red educativa, son independientes, quiere decir que el hecho de tener niveles deficientes de desempeño, esto no podría ser consecuencia de alguna forma o estilo que asume el directo para gestionar la escuela.

Los resultados de la presente investigación difirieren en su totalidad con lo

señalado por Serrano et al., (2016) pues el propone que la falta de una gerencia basada en un estilo específico por parte del director, originada por un fallido liderazgo, produce el incumplimiento de metas educativas orientadas al progreso de la sociedad en general. Por lo tanto, el desempeño profesional de los directores debe exponer la capacidad de liderazgo, gestión educativa, talento humano, cultura organizacional y convivencia escolar; de tal forma que le permitan asegurar un impacto efectivo en el rendimiento académico de todos los estudiantes de las instituciones educativas bajo su responsabilidad. (Díaz, 2019)

Este anterior resultado, en la práctica evidencia que el desempeño directivo, según el Marco del Buen Desempeño Directivo es un componente necesario de la renovación de las instituciones educativas, en la política de desarrollo docente que prioriza el sector educativo. constituye una herramienta estratégica que define la política global de desarrollo y promoción del directivo. (Ministerio de Educación del Perú, 2020). Más aun cuando las representaciones de los directores son acciones observables en el ejercicio de su autoridad, con competencias contextuales, como se sugiere en la definición. la mayoría de las actividades de desempeño se pueden observar a través de la evaluación en la misma institución educativa donde se realiza la gestión de la misma. (Mamani, 2020)

En el ámbito nacional, en cierta medida Arrollo y Ingaruca (2021) demostró esta relación en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional , pues según el análisis, el estilo gerencial se relaciona de manera positiva moderada con la administración estratégica; a pesar de que solo algunas veces se pudo identificar el ejercicio del liderazgo con mediciones de responsabilidad social, sin embargo, lo positivo es que el desempeño se ve asociado a que los directivos, se preocupan por mantener las relaciones interpersonales y emplean la recompensa por el castigo.

Estos resultados bajo una postura conservadora, se pueden relacionar con la mejora del aprendizaje ya que según lo señalado por, Lizandro (2018), la gestión escolar con un enfoque en el aprendizaje se basa en el desempeño directivo ya que estudios previos pudieron demostrar que mejoran el aprendizaje de los estudiantes. Siguiendo lo anteriormente señalado, se debe entender que, siguiendo los métodos descritos, el objetivo de cada equipo directivo es diseñar, monitorear y mejorar los procesos críticos que agreguen valor a la organización, y

así ayudar a lograr buenos resultados. (Pozo et al., 2020)

Como anteriormente se ha señalado, la adopción de estilos gerenciales por parte de los directivos y docentes ya que representa el mejor medio para direccionar de manera efectiva la labor de los docentes a cargo de una institución; aprovechando la participación de la comunidad educativa, brindando soporte en base a su experiencia y creatividad y tomando (Serrano et al., 2016)

Sin embargo, en esta Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque, no se da esta situación ya que según el análisis realizado, estilo gerencial se da en niveles bajos y regulares, probablemente por la carencia de un conjunto de rasgos básicos de personalidad de los directivos. Se supo también que, en menores proporciones, los docentes practican un estilo gerencial benevolente, correctivo y consultivo en niveles buenos, sin embargo, esto no sucede en el estilo gerencial participativo pues los docentes manifiestan percibirlo en niveles mayormente regulares.

Estos resultados del estilo gerencial se ven replicados en algunos países de acerca latina, tal es el caso de Venezuela, así lo determinó Velásquez (2021) en su tesis denominada Formación gerencial de los directivos de educación media pública en Venezuela, señaló que en la actualidad los directores no realizan de manera eficiente sus funciones, por lo que es imprescindible una evaluación y ajuste del sistema educativo en Venezuela que les ofrezca condiciones óptimas para su desempeño, y que resuelva no sólo problemas remunerativos y de dotación de recursos.

Estos resultados se reafirman en la investigación de Alvarado et al., (2017) quienes tras buscar conocer si el estilo gerencial se relaciona con la motivación laboral en las escuelas básicas del municipio de Miranda, Venezuela, evidenció un estilo gerencial en niveles bajos; específicamente, los encuestados, señalaron que, en estas escuelas, los directivos ejercen un estilo gerencial mayormente demócrata. Esto evidentemente se desarrolla considerando que las personas, continuamente experimentan la necesidad de complacer varias aspiraciones personales y al no obtenerlo, se convierten en estresores del conflicto ya que, para alcanzar su satisfacción, exigen un procedimiento justo, situación que no puede ser esquiva de ningún director o miembro de la institución educativa. (Ospina et al., 2017).

En el Perú, los antecedentes de estudio, diversos investigadores también han confirmado los resultados en esta investigación, tal es el caso de Arrollo y Ingaruca (2021) en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional determinó que el estilo gerencial fue percibido en niveles regulares y bajos; sin embargo, Mamani y Dávila (2018) en su estudio, tras evaluar los estilos gerenciales en una unidad de gestión educativa, determinaron que para la gran mayoría de docentes, el estilo gerencial se desarrolla en un buen muy buen nivel, es decir, se gestionan y dirigen las funciones educativas y administrativas para garantizar las metas preestablecidas a través de los procesos de planificación, orientación, coordinación y control. (Tejos et al., 2021)

Cabe destacar que, dentro de una institución educativa, es necesario nuevos estilos de gestión que se centren en el rol de los docentes, que garanticen el cumplimiento de objetivos, cumplimiento de los procesos gerenciales realizando actividades extraordinarias. (Pérez, 2019), solo así se asegurará que directores y gerentes asuman comportamientos basados en habilidades suficientes para mantener y desarrollar la estructura de la escuela a partir de la aplicación óptima de procesos que aseguren el proceso enseñanza aprendizaje a través de un correcto desempeño directivo (Choquehuanca, 2019)

En esta investigación los resultados referentes al desempeño directivo de los docentes de Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque, se da en niveles regulares y deficientes, eso fue percibido por una gran proporción de docentes. En las dimensiones Procesos Pedagógicos y la Gestión de las condiciones y recursos tuvieron resultados alarmantes, pues en su gran mayoría fue calificada como deficiente. La cultura escolar fue catalogada en niveles mayormente regulares.

Estos resultados se evidenciaron en el estudio realizado por Hanco (2018) en su investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo donde se propuso describir el desempeño directivo, determinó que el desempeño directivo fue catalogado en niveles bajos, esto debido a que los encuestados manifestaron que algunas veces se cumplen los parámetros estipulados en el marco normativo, verificándose las deficiencias respecto a la mejora de los aprendizajes, a pesar del cumplimiento por lo dispuesto en la norma, se visualizaron

la realización de pocas acciones que forman un paradigma de excelencia.

Por otro lado, Lizandro (2018) también pudo respaldar nuestros resultados en cierta medida, pues en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional tras evaluar la dependencia de la gestión escolar con el desempeño directivo y el liderazgo docente en una Unidad de gestión educativa pudo conocer que el desempeño directivo fue percibido como regular por la muestra encuestada; tan solo para una minoría de los directivos se desempeñan eficientemente.

Finalmente es importante concluir señalando que es importante que los directivos se ciñan al Marco del Buen Desempeño Directivo ya que constituye un componente necesario de la renovación de las instituciones educativas, en la política de desarrollo docente que prioriza el sector educativo. Constituye una herramienta estratégica que define la política global de desarrollo y promoción del directivo. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).

VI. CONCLUSIONES

- El nivel del estilo gerencial no está relacionado al I desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos – Lambayeque.
- El estilo gerencial se da en niveles bajos y regulares, y en proporciones menores, el un estilo gerencial benevolente, correctivo y consultivo se da en niveles buenos, y el estilo gerencial participativo en niveles mayormente regulares.
- El desempeño directivo se dio en niveles regulares y deficientes, y las dimensiones Procesos Pedagógicos y la Gestión de las condiciones y recursos fueron calificadas como deficientes
- Las dimensiones que componen el estilo gerencial son independientes al desempeño directivo de los docentes de una Red Educativa Escolar del Distrito de Olmos - Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de educación brindar una formación pertinente para los directores de zonas rurales con la finalidad de fortalecer sus competencias administrativas para llevar a cabo una gestión educativa óptima.
2. Es necesario realizar capacitaciones y acompañamiento continuo, por parte de la UGEL a los directores para asumir contextos de liderazgo asertivo que conlleve a lograr metas en bien de la comunidad educativa.
3. Se sugiere que la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque desarrolle en sus directivos el estilo gerencial participativo, el cual busca involucrar a todos los actores educativos en la búsqueda de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Acero, R. (2020). Importance of education for the development of a country *Rotary*, 20(2). <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/896/770>
- Aguilar, M., & Correa, A. (2017). Analysis of variables related to the study of leadership: A systematic review of literature. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (2017). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda. *Negotium*, 12(35), 56–79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Alvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Justificación de La Investigación*, 15(1), 3. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/NotaAcadémica_5_%2818.04.2021%29_-_Justificación_de_la_Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arrollo, G., & Ingaruca, J. (2021). *Administración Estratégica y Estilo Gerencial en la Institución Educativa Santa Barbara Chilca, Huancayo* [Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20500.12848/3241>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Bernaldez, J., Magallanes, M., & Juarez, R. (2020). Problemática educativa en américa latina: Una mirada socioeconómica. *Desarrollo Económico, Social y Empresarial En Iberoamérica*, 12(2). <https://www.eumed.net/actas/20/desarrollo-empresarial/15-problematica-educativa-en-america-latina-una-mirada-socioeconomica.pdf>
- Choquehuanca, W. (2019). *Desempeño directivo de los directores y subdirectores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8255/EDDchquw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). The managerial and educational performance

- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. In *GRADE y FORGE*.
- Guere, L. (2018). Estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en las instituciones educativas. *Revista Paradigma*, XXXIX(1), 173–189. <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/download/6869/3947>
- Hanco, L. (2018). *El desempeño directivo y jerárquico en la institución educativa Fortunato I. Herrera, a la luz del marco del buen desempeño directivo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco]. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3647/253T20181016_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, D., & Tovar, M. (2022). Educational management and its influence on the teaching-learning process at la Violeta rural school La Violeta. *Igital Publisher CEIT*, 7(1), 5–16. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1.742>
- Hernández, H., Muñoz, D., & Barrios, I. (2017). Management styles and their influence on the value creation of the health care institutions of the Caribbean region. *Económicas CUC*, 38(1), 133–146. <https://doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw Hill Interamericana Editores S. A de C.V.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética En Científica La Investigación. *Imaginario Social*, 3, 42–51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Jiménez, A., & Quintana, L. (2019). Calidad en la educación inicial, desafío aún pendiente en América Latina. *Hallazgos*, 17(33), 103–132. <https://doi.org/10.15332/2422409x.5025>
- Landazury, L., Jaafar, H., Cristofani, M., & Canales, R. (2018). Innovation and management models: a transforming deliberation from the human and knowledge approach. *Espacios*, 39(13), 1–19. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p20.pdf>

- Lizandro, R. (2018). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZANDRO_CR..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lugo, N., & Jairo, V. (2019). Leadership leadership as an improvement factor in educational quality. *Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes, II*, 4–29. [dx.doi.org/10.35381/e.k.v2i4.521](https://doi.org/10.35381/e.k.v2i4.521)
- Mamani, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la yarada-los palos año 2019* [Tesis de maestra, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mamani, O., & Dávila, J. (2018). *Estilos gerenciales de los directivos y desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de San Antonio de Putina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7312/Mamani_Quispe.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2020). Educational leadership: a look from the role of the director and the director in three levels of the Chilean educational system. *Revista Educación*, 46(1), 1–19. <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165028/44068165028.pdf>
- Maya, E., Zavala, Julio, & Isea, J. (2019). Leadership Management and Quality Education. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 114–129. <https://orcid.org/0000-0002-7934-9103>
- Menacho, I., Cavero, H., Orihuela, M., & Flores, G. (2021). Variables that affect educational quality in a context of health crisis in public educational institutions in Comas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Ñañez, M., & Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167–180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=10526>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Tercera, Vol. 53, Issue 9). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ospina, D., Laitón, B., Bibiana, S., Ruiz, M., & Alejandro, J. (2017). Educational management and change management. *Diálogos de Saberes*, 42(6), 187–200.
- Perez, M., & Plejo, E. (2018). *Buen desempeño directivo y la gestión escolar de la Institución Educativa. Huánuco-2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28998/perez_a_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, V. (2019). Management styles and organizational transformation. a view from higher education institutions. *Investigación UFTV*, 34(2), 1–17. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/adultus/article/download/255/215/921>
- Pimienta, J., & De La Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Pearson (ed.)). <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Piña, L., Jiménez, L., Vera, C., & Gamboa, R. (2021). The negotiation: A management option in educational organizations. *Económicas CUC*, 42(1), 168–188. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3033/3349>
- Pozo, C., Ruiz, J., Vigo, E., & Flores, F. (2020). Management trends in organizations: A theoretical look. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1095–1113. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33184>
- Rivera, E., & Higuera, A. (2021). Teaching Performance in Virtual Learning Environments During Covid-19 Pandemic in Design Programs. *In SciELO Preprints.*, 13(version 1), 1–13. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/3216/5776>

- Rojas, A. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 14.(6). <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.1.006>
- Romero, C., Herrera, J., & Paula, A. (2017). *Los estilos gerenciales, la comunicación interna y su impacto en el desarrollo organizacional* (Vol. 15, Issue 2) [Tesis de maestría, Corporación Univesitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/5737/1/TEPRO_HerreraBallesterosJessica_2017.pdf
- Serrano, R., & Martín, A. (2017). Diagnosis of the current problems of school addresses. *Revista Complutense de Educacion*, 28(4), 1193–1210. <https://doi.org/10.5209/RCED.51637>
- Sosa, Q. (2018). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26424/sosa_mq.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejos, C., Meriño, V., López, A., Moncini, R., Martínez, C., & Ortiz, L. (2021). Management styles based on the empowerment of the organization's collaborators. *Espacios*, 42(02), 25–35. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p03>
- Valeriano, H., Salluca, M., Argollo, K., & Salluca, N. (2022). Transcomplex Education in Peru: Approaches And. *SciELO Preprints*, 29(1). <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1996/3262/>
- Velásquez, P. (2021). Management training for managers of general secondary education in the service of the venezuelan public administration. *Revista Petroglifos*, 4(2), 46–60. <https://petroglifosrevistacritica.org.ve/revista/formacion-gerencial-de-los-directivos-de-educacion-media-general-al-servicio-de-la-administracion-publica-venezolana/>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Título: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilo Gerencial	Proceso de influir en uno mismo, en un grupo o en una organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y liberación del potencial para un resultado beneficioso. (Tejos et al., 2021)	Medición en niveles a partir de cuatro estilos relacionados a gerenciar	Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	Ordinal
				Presiona cumplimiento con rigor	
			Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	
			Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente.	
			Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	
Desempeño directivo	Capacidad y buen desempeño de los docentes y autoridades educativas, para otorgar el derecho a los alumnos de recibir una educación de excelencia, capacitando al equipo directivo de las escuelas públicas. (Ministerio de Educación del Perú, 2020)	Medición en niveles de las capacidades de los docentes para ejercer la dirigencia dentro de la institución educativa	Procesos pedagógicos	Planificación curricular	Ordinal
				Monitoreo del trabajo docente	
				Acompañamiento y fortalecimiento	
				Seguimiento de los aprendizajes	
			Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	
				Clima escolar	
				Convivencia escolar	
			Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la I.E.	Seguridad y salubridad	
				Gestión de los recursos educativos	
				Matrícula y preservación del derecho a la educación	
	Gestión transparente de los recursos financieros				

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	El desempeño docente está relacionado de manera directa y en grado alto con el estilo gerencial en la REGE Olmos	V.I.: Estilo gerencial	Unidad de Análisis	Enfoque de investigación: Cuantitativo Alcance: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte transversal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva y la estadística inferencial.
¿Cuál es el grado de relación del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos?	Determinar la relación del estilo gerencial y el desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos			Docente de la REGE Olmos		
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		V.D.: Desempeño directivo	Población 20 docentes de la REGE Olmos		
¿Cuál es el nivel del estilo gerencial de los docentes de la REGE Olmos?	Evaluar el nivel del estilo gerencial de los docentes de la REGE Olmos					
¿Cuál es el nivel del desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos?	Diagnosticar el nivel del desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos					
¿Cuál es el grado de relación entre el nivel de las dimensiones que conforman el estilo gerencial con el nivel del desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos?	Determinar la relación entre el nivel de las dimensiones que conforman el estilo gerencial con el nivel del desempeño directivo de los docentes de la REGE Olmos					

Anexo 03: Cuestionario

Cuestionario Estilos gerencial

Instrucciones: A continuación, presento varias proposiciones, solicito que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Parcialmente de acuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
----------------------------------	--------------------	---------------------------------	-----------------	-------------------------------

Sexo: Estado Civil: Edad: Años de servicio:

Condición laboral: Ultimo nivel de estudios:

		1	2	3	4	5
1.-	Sus directivos imponen normas con frecuencia, a sus colegas					
2.-	Los directivos para cumplir las metas son coercitivos					
3.-	Las autoridades de su institución ejercen una visión proactiva					
4.-	Sus directivos logran las metas pedagógicas imponiendo					
5.-	En su institución las faltas no se toman en cuenta					
6.-	Los acuerdos del CONEI se deja hacer y deja pasar					
7.-	Sus directivos deja que los docentes aprendan solos					
8.-	No es bueno corregir la falta de los otros colegas					
9.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos debe ser permisivos					
10.-	Es un buen directivo cuando deja que los errores se corrijan solas					
11.-	Sus autoridades siempre consulta las para tomar decisiones.					
12.-	Las decisiones de los directivos deben ser consultadas a sus colegas					
13.-	Es bueno tomar decisiones democráticamente con sus directivos					
14.-	Los directivos promueven la sociabilidad de sus colegas.					
15.-	Usted crea expectativas para sus directivos frecuentemente.					
16.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos son paternalistas					
17.-	Los directivos para lograr el aprendizaje significativo centralizan las acciones de aprendizaje					
18.-	Los directivos en su trabajo docente controla sus emociones					
19.-	Sus directivos realizan el análisis, de la situación de aprendizajes democráticamente.					

20.-	Sus directivos, buscan la participación activas de todos sus miembros					
------	---	--	--	--	--	--

Cuestionario desempeño directivo

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Alguna vez	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	-----------------	-------------------	--------------

		1	2	3	4	5
1	Cumple con asesorar la planificación curricular anual					
2	Cumple con asesorar la planificación curricular de las unidades didácticas					
3	Cumple con asesorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje					
4	Cumple con realizar sistema de planificación colegiada					
5	Cumple medianamente con el plan de monitoreo					
6	Cumple altamente con el plan de monitoreo					
7	Cumple con el manejo de la rúbrica de observación de aula					
8	Cumple con sistematizar los resultados del monitoreo de aula					
9	Cumple con implementar medida o estrategias de fortalecimiento docente					
10	Realiza diagnostico específico para implementar el fortalecimiento					
11	Desarrolla acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente					
12	Fomenta el trabajo colegiado con los docentes					
13	Gestiona oportunamente la entrega de informes de aprendizajes					
14	Propicia espacios de reflexión de los aprendizajes para establecer planes de mejora					
15	Promueve en los docentes la calificación descriptiva en los informes de los aprendizajes					
16	Presenta cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos					
17	Promueve las elecciones democráticas del municipio escolar					
18	Promueve la participación del municipio escolar en la marcha institucional					
19	Constitución de instancias formales de participación de los miembros de CONEI					
20	Demuestra liderazgo para promover la alta participación del docente					
21	Promueve la participación de las familias en los encuentros pedagógicos					
22	Considera que el directivo lo trata con respeto					
23	Las relaciones interpersonales de la comunidad educativa son buenas					
24	Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar					
25	Promueve la elaboración de las normas de convivencia					
26	Elabora participativamente y difunde la norma de convivencia					
27	Atiende adecuadamente la violencia escolar					
28	Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar					
29	Tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenacen la integridad física.					
30	Previene el riesgo sanitario					

31	Acondicionamiento físico del local para las evacuaciones					
32	Organiza a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva					
33	Preserva la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar					
34	Realiza alianzas estratégicas para prevenir y atender en situaciones de riesgo					
35	Garantiza la distribución oportuna de los materiales a los estudiantes					
36	Promueve el uso del material Minedu para el trabajo con los estudiantes					
37	Promociona el uso de los recursos educativos					
38	Garantiza la matrícula y permanencia sin condicionamientos					
39	Garantiza el acceso diario a la i.e sin condicionamiento					
40	Garantiza el cumplimiento de las horas lectivas					
41	Registra oportunamente la matricula en el SIAGIE					
42	Gestiona estrategias para permanencia de estudiantes en situación de vulnerable					
43	Cumple con conformar el comité de gestión de recursos propios					
44	Transparencia en captación y uso de los recursos propios					
45	Administra eficientemente de los recursos y rinde cuentas					
46	Registra oportunamente el mantenimiento preventivo Wasichay					

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 7 de junio del 2022

Señor (a)

Mg. Dany Javier Barrera Alvarado

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración Educativa.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Ficha técnica instrumental.

Instrumento de recolección de datos

Matriz de consistencia

Cuadro de operacionalización de variables

Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos

Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

ANEXO 04 :FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario Estilos gerencial

Autor original:

Br. Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

Objetivo:

Recoger información y analizar el estilo gerencial de los directivos de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 docentes donde se desarrollará la investigación.

Estructura detallada según ENFOQUE:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilo Gerencial	Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	2
		Presiona cumplimiento con rigor	3
	Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	5
	Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente.	5
	Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Estilos gerencial.

Autor: Mamani Quispe, Orlando y Dávila Cisneros, Juan Diego

Se agradece anticipadamente la colaboración de los directivos de la Red Educativa "Olmos 07" del distrito de Olmos, provincia de Lambayeque.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores		Ítems	1	2	3	4
Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	1.-	Sus directivos imponen normas con frecuencia, a sus colegas				
		2.-	Los directivos para cumplir las metas son coercitivos				
	Presiona cumplimiento con rigor	3.-	Las autoridades de su institución ejercen una visión proactiva				
		4.-	Sus directivos logran las metas pedagógicas imponiendo				
		5.-	En su institución las faltas no se toman en cuenta				
Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	6.-	Los acuerdos del CONEI se deja hacer y deja pasar				
		7.-	Sus directivos deja que los docentes aprendan solos				
		8.-	No es bueno corregir la falta de los otros colegas				
		9.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos debe ser permisivos				
		10.-	Es un buen directivo cuando deja que los errores se corrijan solas				
Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente	11.-	Sus autoridades siempre consulta las para tomar decisiones.				
		12.-	Las decisiones de los directivos deben ser consultadas a sus colegas				
		13.-	Es bueno tomar decisiones democráticamente con sus directivos				
		14.-	Los directivos promueven la sociabilidad de sus colegas.				
		15.-	Usted crea expectativas para sus directivos frecuentemente.				
Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	16.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos son paternalistas				
		17.-	Los directivos para lograr el aprendizaje significativo centralizan las acciones de aprendizaje				
		18.-	Los directivos en su trabajo docente controla sus emociones				
		19.-	Sus directivos realizan el análisis, de la situación de aprendizajes democráticamente.				
		20.-	Sus directivos, buscan la participación activas de todos sus miembros				

ANEXO 05: FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño directivo	Procesos pedagógicos	Planificación curricular	Cumple con asesorar la planificación curricular anual	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de las unidades didácticas	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
			Cumple con realizar sistema de planificación colegiada	X		X		X		X		
		Monitoreo del trabajo docente	Cumple medianamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple altamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple con el manejo de la rúbrica de observación de aula	X		X		X		X		
			Cumple con sistematizar los resultados del monitoreo de aula	X		X		X		X		
		Acompañamiento y fortalecimiento	Cumple con implementar medida o estrategias de fortalecimiento docente	X		X		X		X		
			Realiza diagnostico específico para implementar el fortalecimiento	X		X		X		X		
			Desarrolla acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente	X		X		X		X		
			Fomenta el trabajo colegiado con los docentes	X		X		X		X		
		Seguimiento de los aprendizajes	Gestiona oportunamente la entrega de informes de aprendizajes	X		X		X		X		

		Propicia espacios de reflexión de los aprendizajes para establecer planes de mejora	X		X		X		X		
		Promueve en los docentes la calificación descriptiva en los informes de los aprendizajes	X		X		X		X		
		Presenta cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos	X		X		X		X		
Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	Promueve las elecciones democráticas del municipio escolar	X		X		X		X		
		Promueve la participación del municipio escolar en la marcha institucional	X		X		X		X		
		Constitución de instancias formales de participación de los miembros de CONEI	X		X		X		X		
		Demuestra liderazgo para promover la alta participación del docente	X		X		X		X		
		Promueve la participación de las familias en los encuentros pedagógicos	X		X		X		X		
	Clima escolar	Considera que el directivo lo trata con respeto	X		X		X		X		
		Las relaciones interpersonales de la comunidad educativa son buenas	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar	X		X		X		X		
	Convivencia escolar	Promueve la elaboración de las normas de convivencia	X		X		X		X		
		Elabora participativamente y difunde la norma de convivencia	X		X		X		X		
		Atiende adecuadamente la violencia escolar	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar	X		X		X		X		
	Gestión de las condiciones	Seguridad y salubridad	Tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenacen la integridad física.	X		X		X		X	
Previene el riesgo sanitario			X		X		X		X		

operativas y de los recursos de la I.E.		Acondicionamiento físico del local para las evacuaciones	X		X		X		X		
		Organiza a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva	X		X		X		X		
		Preserva la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar	X		X		X		X		
		Realiza alianzas estratégicas para prevenir y atender en situaciones de riesgo	X		X		X		X		
	Gestión de los recursos educativos	Garantiza la distribución oportuna de los materiales a los estudiantes	X		X		X		X		
		Promueve el uso del material Minedu para el trabajo con los estudiantes	X		X		X		X		
		Promociona el uso de los recursos educativos	X		X		X		X		
	Matrícula y preservación del derecho a la educación	Garantiza la matrícula y permanencia sin condicionamientos	X		X		X		X		
		Garantiza el acceso diario a la i.e sin condicionamiento	X		X		X		X		
		Garantiza el cumplimiento de las horas lectivas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente la matrícula en el SIAGIE	X		X		X		X		
		Gestiona estrategias para permanencia de estudiantes en situación de vulnerable	X		X		X		X		
	Gestión transparente de los recursos financieros	Cumple con conformar el comité de gestión de recursos propios	X		X		X		X		
		Transparencia en captación y uso de los recursos propios	X		X		X		X		
		Administra eficientemente de los recursos y rinde cuentas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente el mantenimiento preventivo Wasichay	X		X		X		X		

EXPERTO EVALUADOR

Grado y Nombre del Experto: Mg Dany Javier Barrera Alvarado
Firma del experto :



.....
Barrera Alvarado Dany Javier

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa
Escolar Olmos, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Desempeño directivo

TESISTA:

Br. : Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 7 de junio de 2022

 <p>..... Barrera Alvarado Dany Javier</p> <hr/> <p>DNI: 80486080 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BARRERA ALVARADO
Nombres	DANY JAVIER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	80486080

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	21/02/22
Resolución/Acta	0067-2022-UCV
Diploma	052-149282
Fecha Matrícula	31/08/2020
Fecha Egreso	31/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000768722

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Nombre: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/06/2022 11:08:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 7 de junio del 2022

Señor (a)
Mg. Joel Dante Vargas Apaestegui
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración Educativa.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Ficha técnica instrumental.
Instrumento de recolección de datos
Matriz de consistencia
Cuadro de operacionalización de variables
Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____
Br. Kristy Fiorella Huamanchhumo Maco

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario Estilos gerencial

Autor original:

Br. Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

Objetivo:

Recoger información y analizar el estilo gerencial de los directivos de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 docentes donde se desarrollará la investigación.

Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilo Gerencial	Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	2
		Presiona cumplimiento con rigor	3
	Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	5
	Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente.	5
	Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Estilos gerencial.

Autor: Mamani Quispe, Orlando y Dávila Cisneros, Juan Diego

Se agradece anticipadamente la colaboración de los directivos de la Red Educativa "Olmos 07" del distrito de Olmos, provincia de Lambayeque.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores		Ítems	1	2	3	4
Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	1.-	Sus directivos imponen normas con frecuencia, a sus colegas				
		2.-	Los directivos para cumplir las metas son coercitivos				
	Presiona cumplimiento con rigor	3.-	Las autoridades de su institución ejercen una visión proactiva				
		4.-	Sus directivos logran las metas pedagógicas imponiendo				
		5.-	En su institución las faltas no se toman en cuenta				
Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	6.-	Los acuerdos del CONEI se deja hacer y deja pasar				
		7.-	Sus directivos deja que los docentes aprendan solos				
		8.-	No es bueno corregir la falta de los otros colegas				
		9.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos debe ser permisivos				
		10.-	Es un buen directivo cuando deja que los errores se corrijan solas				
Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente	11.-	Sus autoridades siempre consulta las para tomar decisiones.				
		12.-	Las decisiones de los directivos deben ser consultadas a sus colegas				
		13.-	Es bueno tomar decisiones democráticamente con sus directivos				
		14.-	Los directivos promueven la sociabilidad de sus colegas.				
		15.-	Usted crea expectativas para sus directivos frecuentemente.				
Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	16.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos son paternalistas				
		17.-	Los directivos para lograr el aprendizaje significativo centralizan las acciones de aprendizaje				
		18.-	Los directivos en su trabajo docente controla sus emociones				
		19.-	Sus directivos realizan el análisis, de la situación de aprendizajes democráticamente.				
		20.-	Sus directivos, buscan la participación activas de todos sus miembros				

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño directivo	Procesos pedagógicos	Planificación curricular	Cumple con asesorar la planificación curricular anual	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de las unidades didácticas	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
			Cumple con realizar sistema de planificación colegiada	X		X		X		X		
		Monitoreo del trabajo docente	Cumple medianamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple altamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple con el manejo de la rúbrica de observación de aula	X		X		X		X		
			Cumple con sistematizar los resultados del monitoreo de aula	X		X		X		X		
		Acompañamiento y fortalecimiento	Cumple con implementar medida o estrategias de fortalecimiento docente	X		X		X		X		
			Realiza diagnostico específico para implementar el fortalecimiento	X		X		X		X		
			Desarrolla acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente	X		X		X		X		
			Fomenta el trabajo colegiado con los docentes	X		X		X		X		
		Seguimiento de los aprendizajes	Gestiona oportunamente la entrega de informes de aprendizajes	X		X		X		X		

		Propicia espacios de reflexión de los aprendizajes para establecer planes de mejora	X		X		X		X		
		Promueve en los docentes la calificación descriptiva en los informes de los aprendizajes	X		X		X		X		
		Presenta cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos	X		X		X		X		
Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	Promueve las elecciones democráticas del municipio escolar	X		X		X		X		
		Promueve la participación del municipio escolar en la marcha institucional	X		X		X		X		
		Constitución de instancias formales de participación de los miembros de CONEI	X		X		X		X		
		Demuestra liderazgo para promover la alta participación del docente	X		X		X		X		
		Promueve la participación de las familias en los encuentros pedagógicos	X		X		X		X		
	Clima escolar	Considera que el directivo lo trata con respeto	X		X		X		X		
		Las relaciones interpersonales de la comunidad educativa son buenas	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar	X		X		X		X		
	Convivencia escolar	Promueve la elaboración de las normas de convivencia	X		X		X		X		
		Elabora participativamente y difunde la norma de convivencia	X		X		X		X		
		Atiende adecuadamente la violencia escolar	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar	X		X		X		X		
	Gestión de las condiciones	Seguridad y salubridad	Tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenacen la integridad física.	X		X		X		X	
Previene el riesgo sanitario			X		X		X		X		

operativas y de los recursos de la I.E.		Acondicionamiento físico del local para las evacuaciones	X		X		X		X		
		Organiza a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva	X		X		X		X		
		Preserva la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar	X		X		X		X		
		Realiza alianzas estratégicas para prevenir y atender en situaciones de riesgo	X		X		X		X		
	Gestión de los recursos educativos	Garantiza la distribución oportuna de los materiales a los estudiantes	X		X		X		X		
		Promueve el uso del material Minedu para el trabajo con los estudiantes	X		X		X		X		
		Promociona el uso de los recursos educativos	X		X		X		X		
	Matrícula y preservación del derecho a la educación	Garantiza la matrícula y permanencia sin condicionamientos	X		X		X		X		
		Garantiza el acceso diario a la i.e sin condicionamiento	X		X		X		X		
		Garantiza el cumplimiento de las horas lectivas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente la matrícula en el SIAGIE	X		X		X		X		
		Gestiona estrategias para permanencia de estudiantes en situación de vulnerable	X		X		X		X		
	Gestión transparente de los recursos financieros	Cumple con conformar el comité de gestión de recursos propios	X		X		X		X		
		Transparencia en captación y uso de los recursos propios	X		X		X		X		
		Administra eficientemente de los recursos y rinde cuentas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente el mantenimiento preventivo Wasichay	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Mg Joel Dante Vargas Apaestegui*

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



Handwritten signature in blue ink. The word "Vargas" is written in a stylized, cursive font. Below it, the full name "Joel Dante Vargas Apaestegui" is written in a smaller, more formal script. A horizontal line is drawn under the signature.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Estilos gerencial.

TESISTA:

Br. : Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de junio de 2022

 <hr/> <p>DNI: 16778988 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VARGAS APAESTEGUI**
Nombres **JOEL DANTE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16778988**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**
Fecha de Expedición **02/10/19**
Resolución/Acta **301-2019-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2019-0583**
Fecha Matrícula **26/01/2004**
Fecha Egreso **05/02/2006**

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000764798

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 04/06/2022 14:00:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 07 de junio del 2022

Señor (a)
Mg. Delia Arca Ruiz
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Administración Educativa.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Ficha técnica instrumental.
Instrumento de recolección de datos
Matriz de consistencia
Cuadro de operacionalización de variables
Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____
Br. Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario Estilos gerencial

Autor original:

Br. Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

Objetivo:

Recoger información y analizar el estilo gerencial de los directivos de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 20 docentes donde se desarrollará la investigación.

Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilo Gerencial	Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	2
		Presiona cumplimiento con rigor	3
	Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	5
	Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente.	5
	Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Estilos gerencial.

Autor: Mamani Quispe, Orlando y Dávila Cisneros, Juan Diego

Se agradece anticipadamente la colaboración de los directivos de la Red Educativa "Olmos 07" del distrito de Olmos, provincia de Lambayeque.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores		Ítems	1	2	3	4
Autoritario correctivo	Impone metas y objetivos frecuentemente	1.-	Sus directivos imponen normas con frecuencia, a sus colegas				
		2.-	Los directivos para cumplir las metas son coercitivos				
	Presiona cumplimiento con rigor	3.-	Las autoridades de su institución ejercen una visión proactiva				
		4.-	Sus directivos logran las metas pedagógicas imponiendo				
		5.-	En su institución las faltas no se toman en cuenta				
Autoritario benevolente	Impone autoridad con discreción	6.-	Los acuerdos del CONEI se deja hacer y deja pasar				
		7.-	Sus directivos deja que los docentes aprendan solos				
		8.-	No es bueno corregir la falta de los otros colegas				
		9.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos debe ser permisivos				
		10.-	Es un buen directivo cuando deja que los errores se corrijan solas				
Consultivo	Consulta decisiones frecuentemente	11.-	Sus autoridades siempre consulta las para tomar decisiones.				
		12.-	Las decisiones de los directivos deben ser consultadas a sus colegas				
		13.-	Es bueno tomar decisiones democráticamente con sus directivos				
		14.-	Los directivos promueven la sociabilidad de sus colegas.				
		15.-	Usted crea expectativas para sus directivos frecuentemente.				
Participativo	Involucra en el trabajo a todos por igual	16.-	Para lograr el aprendizaje significativo los directivos son paternalistas				
		17.-	Los directivos para lograr el aprendizaje significativo centralizan las acciones de aprendizaje				
		18.-	Los directivos en su trabajo docente controla sus emociones				
		19.-	Sus directivos realizan el análisis, de la situación de aprendizajes democráticamente.				
		20.-	Sus directivos, buscan la participación activas de todos sus miembros				

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño directivo	Procesos pedagógicos	Planificación curricular	Cumple con asesorar la planificación curricular anual	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de las unidades didácticas	X		X		X		X		
			Cumple con asesorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
			Cumple con realizar sistema de planificación colegiada	X		X		X		X		
		Monitoreo del trabajo docente	Cumple medianamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple altamente con el plan de monitoreo	X		X		X		X		
			Cumple con el manejo de la rúbrica de observación de aula	X		X		X		X		
			Cumple con sistematizar los resultados del monitoreo de aula	X		X		X		X		
		Acompañamiento y fortalecimiento	Cumple con implementar medida o estrategias de fortalecimiento docente	X		X		X		X		
			Realiza diagnostico específico para implementar el fortalecimiento	X		X		X		X		
			Desarrolla acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente	X		X		X		X		
			Fomenta el trabajo colegiado con los docentes	X		X		X		X		
		Seguimiento de los aprendizajes	Gestiona oportunamente la entrega de informes de aprendizajes	X		X		X		X		

		Propicia espacios de reflexión de los aprendizajes para establecer planes de mejora	X		X		X		X		
		Promueve en los docentes la calificación descriptiva en los informes de los aprendizajes	X		X		X		X		
		Presenta cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos	X		X		X		X		
Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	Promueve las elecciones democráticas del municipio escolar	X		X		X		X		
		Promueve la participación del municipio escolar en la marcha institucional	X		X		X		X		
		Constitución de instancias formales de participación de los miembros de CONEI	X		X		X		X		
		Demuestra liderazgo para promover la alta participación del docente	X		X		X		X		
		Promueve la participación de las familias en los encuentros pedagógicos	X		X		X		X		
	Clima escolar	Considera que el directivo lo trata con respeto	X		X		X		X		
		Las relaciones interpersonales de la comunidad educativa son buenas	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar	X		X		X		X		
	Convivencia escolar	Promueve la elaboración de las normas de convivencia	X		X		X		X		
		Elabora participativamente y difunde la norma de convivencia	X		X		X		X		
		Atiende adecuadamente la violencia escolar	X		X		X		X		
		Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar	X		X		X		X		
	Gestión de las condiciones	Seguridad y salubridad	Tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenacen la integridad física.	X		X		X		X	
Previene el riesgo sanitario			X		X		X		X		

operativas y de los recursos de la I.E.		Acondicionamiento físico del local para las evacuaciones	X		X		X		X		
		Organiza a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva	X		X		X		X		
		Preserva la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar	X		X		X		X		
		Realiza alianzas estratégicas para prevenir y atender en situaciones de riesgo	X		X		X		X		
	Gestión de los recursos educativos	Garantiza la distribución oportuna de los materiales a los estudiantes	X		X		X		X		
		Promueve el uso del material Minedu para el trabajo con los estudiantes	X		X		X		X		
		Promociona el uso de los recursos educativos	X		X		X		X		
	Matrícula y preservación del derecho a la educación	Garantiza la matrícula y permanencia sin condicionamientos	X		X		X		X		
		Garantiza el acceso diario a la i.e sin condicionamiento	X		X		X		X		
		Garantiza el cumplimiento de las horas lectivas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente la matrícula en el SIAGIE	X		X		X		X		
		Gestiona estrategias para permanencia de estudiantes en situación de vulnerable	X		X		X		X		
	Gestión transparente de los recursos financieros	Cumple con conformar el comité de gestión de recursos propios	X		X		X		X		
		Transparencia en captación y uso de los recursos propios	X		X		X		X		
		Administra eficientemente de los recursos y rinde cuentas	X		X		X		X		
		Registra oportunamente el mantenimiento preventivo Wasichay	X		X		X		X		

EXPERTO EVALUADOR

Grado y Nombre del Experto: *Mg Delia Arca Ruiz*
Firma del experto :



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

3. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo gerencial y desempeño directivo de los directores de la Red Educativa Escolar Olmos, Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Estilos gerencial.

TESISTA:

Br. : Kristy Fiorella Huamanchumo Maco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de junio de 2022

 <p>Mg. Delia Arca Ruiz CLAD N° 15354</p> <hr/> <p>DNI: 43286879 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellido	ARCA RUIZ
Nombres	DELIA CARMEN LIDIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43286879

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Rector	RODRIGUEZ NOMURA HUBER EZEQUIEL
Secretario General	LIZA SANCHEZ JOSE LAZARO
Director	NELLY DIOSES LESCANO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Fecha de Expedición	15/05/20
Resolución/Acta	RR.N°0056-2020/US
Diploma	USS04486
Fecha Matrícula	13/04/2018
Fecha Egreso	31/12/2019

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 6068773863

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 23:04:16-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos

Desempeño directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	48

Estadísticas de total d elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DD_1	150,82	989,364	,291	,967
DD_2	151,64	952,855	,715	,965
DD_3	151,27	950,218	,788	,965
DD_4	151,18	930,764	,881	,965
DD_5	151,18	973,764	,700	,966
DD_6	150,91	976,691	,516	,966
DD_7	151,27	930,018	,852	,965
DD_8	150,64	970,855	,515	,966
DD_9	150,91	941,891	,916	,964
DD_10	151,09	961,091	,685	,965
DD_11	151,82	937,564	,824	,965
DD_12	153,09	1002,291	,120	,967
DD_13	151,27	944,218	,871	,965
DD_14	151,27	965,618	,875	,965
DD_15	151,45	957,273	,856	,965
DD_16	151,64	954,055	,750	,965
DD_17	151,45	963,673	,845	,965
DD_18	151,00	955,000	,854	,965
DD_19	151,55	940,273	,915	,964
DD_20	151,00	955,000	,854	,965
DD_21	151,00	980,400	,696	,966

DD_22	151,55	932,673	,901	,964
DD_23	150,55	985,673	,400	,966
DD_24	151,55	965,673	,850	,965
DD_25	151,55	930,073	,885	,964
DD_26	151,64	994,855	,205	,967
DD_27	150,45	990,673	,506	,966
DD_28	151,55	940,273	,915	,964
DD_29	151,00	955,000	,854	,965
DD_30	151,18	973,164	,621	,966
DD_31	151,82	990,164	,351	,967
DD_32	151,36	998,055	,233	,967
DD_33	151,64	976,255	,594	,966
DD_34	151,36	969,055	,640	,966
DD_35	151,64	983,055	,548	,966
DD_36	151,36	987,855	,541	,966
DD_37	151,91	981,291	,442	,966
DD_38	151,45	986,073	,629	,966
DD_39	151,55	959,273	,771	,965
DD_40	151,27	974,018	,613	,966
DD_41	151,82	1003,764	,078	,968
DD_42	152,18	970,764	,282	,969
DD_43	151,36	1014,655	-,100	,968
DD_44	151,45	966,673	,632	,966
DD_45	152,27	996,618	,254	,967
DD_46	151,91	963,291	,822	,965
DD_47	151,64	989,655	,410	,966
DD_48	151,45	1014,473	-,100	,968

Estilo gerencial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EG_1	64,09	128,891	,380	,852
EG_2	64,45	114,073	,909	,824
EG_3	64,64	118,655	,872	,828
EG_4	64,91	116,091	,784	,830
EG_5	63,91	138,091	,225	,855
EG_6	65,55	147,473	-,216	,866
EG_7	63,64	141,255	,094	,859
EG_8	63,27	145,018	-,092	,862
EG_9	64,82	115,764	,861	,827
EG_10	64,45	124,473	,670	,838
EG_11	64,45	131,273	,446	,848
EG_12	64,64	125,655	,597	,841
EG_13	63,55	138,273	,347	,852
EG_14	63,73	151,018	-,438	,870
EG_15	65,00	118,800	,866	,829
EG_16	64,36	133,655	,315	,853
EG_17	64,27	140,418	,085	,861
EG_18	65,00	130,800	,442	,848
EG_19	65,00	117,200	,869	,827
EG_20	64,82	141,564	,027	,865