



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la
percepción docente en instituciones educativas, Red 08,
Huarochirí. Lima, 2022

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

AUTOR:

Jara Silva, Emerson Ramiro (orcid.org/0000-0001-9374-804X)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

COASESORA

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Estas líneas de investigación que debelan significado singular hacia mi persona, quiero dedicar en primeria instancia al quién nos sostiene en su manto (Dios), en segundo lugar, a mi hijo, mis padres y quiénes estuvieron siempre como soporte durante este tiempo de estudio.

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por admitirme ser parte de esta casa de estudios en la maestría de administración de la educación, asimismo, hago extensivo al docente asesor y a todos quienes formaron parte de este estudio, en la realización de mi objetivo personal.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de la investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	25
Tabla 2 Muestra de estudio	26
Tabla 3 Validez de experto	27
Tabla 4 Prueba de confiabilidad	28
Tabla 5 Baremo de las variables y dimensiones	28
Tabla 6 Estilos de dirección vs Gestión educativa	31
Tabla 7 Estilo indiferente vs Gestión educativa	32
Tabla 8 Estilo tecnicista vs Gestión educativa	33
Tabla 9 Estilo sociable vs Gestión educativa	34
Tabla 10 Estilo sinérgico vs Gestión educativa	35
Tabla 11 Información de ajuste del modelo de hipótesis general	38
Tabla 12 Pseudo R^2 de la hipótesis general	38
Tabla 13 Información de ajuste del modelo de hipótesis específico 1	39
Tabla 14 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 1	39
Tabla 15 Información de ajuste del modelo de hipótesis específico 2	40
Tabla 16 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 2	40
Tabla 17 Información de ajuste del modelo de hipótesis específico 3	41
Tabla 18 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 3	41
Tabla 19 Información de ajuste del modelo de hipótesis específico 4	42
Tabla 20 Pseudo R^2 de la hipótesis específica 4	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de estilos de dirección vs Gestión educativa	31
Figura 2 Gráfico de barras de estilo indiferente vs Gestión educativa	32
Figura 3 Gráfico de barras de estilo tecnicista vs Gestión educativa	33
Figura 4 Gráfico de barras de estilo sociable vs Gestión educativa	34
Figura 5 Gráfico de barras de estilo sinérgico vs Gestión educativa	35

Resumen

En este trabajo de investigación, se indagó los estilos de dirección y gestión educativa. El objetivo general fue determinar la influencia de los estilos de dirección en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí.

El tipo fue aplicado, con un enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, el diseño no experimental correlacional casual y de corte transversal. La población estuvo escueta por 192 docentes y la muestra que conformaron, 128 maestros. La técnica que se empleó, la encuesta y el instrumento, el cuestionario; de escala ordinal tipo Likert, validado por juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach con un valor de 0,873 y 0,892 respectivamente.

Las derivaciones emanadas de la aplicación del modelo de regresión logística ordinal es el p valor de 0,000, que es menor al margen de error (0,05), tal es así que los estilos de dirección son explicados por la gestión educativa. Por otro lado, se obtuvo un Pseudo R^2 de Cox y Snell y Nagelkerke de 96,6 %; la cual permitió concluir, que los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa.

Palabras clave: Estilos de dirección, gestión educativa, liderazgo, administración.

Abstract

In this research work, the styles of leadership and educational management were investigated. The general objective was to determine the influence of management styles in educational management in directors from the teacher's perception in educational institutions, Red 08, Huarochirí.

The type was applied, with a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, a non-experimental, casual correlational design, and a cross-sectional one. The population was condensed by 192 teachers and the sample that they formed, 128 teachers. The technique that was used, the survey and the instrument, the questionnaire; Likert-type ordinal scale, validated by expert judgment and its reliability with Cronbach's Alpha with a value of 0.873 and 0.892 respectively.

The derivations emanating from the application of the ordinal logistic regression model is the p value of 0.000, which is less than the margin of error (0.05), so much so that management styles are explained by educational management. On the other hand, a Pseudo R² of Cox and Snell and Nagelkerke of 96.6% was obtained; which allowed us to conclude that management styles significantly influence educational management.

Keywords: Management styles, educational management, leadership, administration.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa es permanente, porque permite cristalizar las finalidades y objetivos establecidos en la visión y misión institucional. Asimismo, mediante el ejercicio de ella se puede planificar, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar las necesidades que se relacionan con la enseñanza-aprendizaje entre los docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa (Mejía, 2021).

A nivel internacional, en mayoría de las gestiones educativas es notorio la falta del criterio sociable y sinérgico porque las determinaciones de organización operacional y pedagogía curricular son de manera no consensuadas e indiferentes; tal realidad dificulta que todos los estudiantes tengan acceso y participación en una formación sin trabas, segura, saludable, no violenta, no discriminatoria y con acceso a servicios integrales de atención escolar (Del Valle y Mó, 2018).

En ese sentido, la problemática se centra en la gestión educativa que en muchos casos es carente de una buena administración-financiera, optima organización operacional, pedagogía curricular debidamente diseñada al igual que las estrategias y aspectos comunitarios. Por otro lado, algunos directivos convergen en un clima facilista, dependiendo de los estilos de dirección que en muchos casos tienen carácter indiferente, muy tecnicista al margen de los criterios de razonabilidad y practicidad, como también podría presentarse el estilo sociables y sinérgico que son los más apropiados para la comunidad educativa (Erazo et al., 2018).

En el Perú, en relación a los directores de las instituciones educativas de educación básica en cuanto a su formación académica se evidencia la siguiente realidad: el 44 % de directores con grado de bachiller o licenciados, el 1,9 % no tiene grado, el 36,8 % título de profesor de ISP, el 16,3 % magíster y el 1,3 % doctor, lo cual evidencia que hay una mínima parte de gestores de la educación que tienen la capacidad y el conocimiento para utilizar de manera pertinente los estilos de directivo que conduce al logro de los objetivos de corto, mediano y largo plazo (Guadalupe et al., 2017).

Asimismo, se percibe en la gestión educativa, que la segregación no es un fenómeno uniforme ya que varía según el tipo de la misma. Si bien existen claros signos de disyunción de población estudiantil tanto en las escuelas públicas como

en las privadas, en este último son más severos en ambos niveles. Esta realidad indica la necesidad de desarrollar acciones específicas que conduzcan a una solución. Al considerar el verdadero papel de las escuelas y la educación básica regular, es hora de construir una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada con los estilos de dirección al logro de la visión institucional (Garret et al., 2021).

En las instituciones educativas de Huarochirí, de la región de Lima Provincias, existe deficiencias en el ejercicio de sus funciones de gestión educativa, que es la elaboración de documentaciones administrativas y pedagógicas de acorde a la realidad institucional; se advierte no solamente falencias en los estilos de dirección que se aplican sino también propiamente en lo que implica gestión financiera ante las instancias correspondientes, falencias en la organización operacional, la poca implementación de estrategias para optimizar el proceso de enseñanza – aprendiza y la participación de los padres de familia en dicho proceso. De modo que existe colisión entre los estándares que implica un buen estilo de dirección con lo que ocurre en la práctica con la deficiente gestión educativa, situación que repercute en el proceso de formación de los estudiantes.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se plateó la siguiente pregunta general ¿De qué manera los estilos de dirección influyen en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022?, también, se esbozaron las preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye el estilo indiferente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022?; (2) ¿Cómo influye el estilo tecnicista en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022?; (3) ¿Cómo influye el estilo sociable en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022? y (4) ¿Cómo influye el estilo sinérgico en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022?

Por lo tanto, este proyecto de investigación se justifica teóricamente, según Sánchez (2017) por poner énfasis en el logro de los objetivos y/o escenarios reales de la producción y en la interrelación que existe en la comunidad educativa. Por otro lado, el MINEDU (2021) comunica que para garantizar una educación de calidad se tiene que conocer los intereses, necesidades y características de los

estudiantes que son atendidas por las dimensiones de la gestión educativa. Asimismo, converge un conjunto de acciones que garantiza el acceso a la educación básica y su acompañamiento hasta la culminación de la misma mediante los procesos administrativos y pedagógicos.

De la misma manera es de justificación metodológica, porque se desarrollará dentro del estudio cuantitativo, diseño no experimental transeccional, nivel explicativo, tipo aplicada y método hipotético-deductivo. La técnica a considerar es la elaboración de una encuesta aprobada mediante juicio de expertos que será de respaldo a la investigación. De igual manera el análisis y el estudio ayudará a construir nuevas herramientas para verificar las hipótesis y teorías en cuanto a los estilos de dirección en la gestión educativa.

Además, el presente estudio tiene una justificación práctica, porque fortalecerá la gestión educativa mediante la aplicación de estilos de dirección en las instituciones educativas de Huarochirí, implementando diversas capacitaciones, la que permitirá concretar la misión y visión establecida en el PEN, PER, PEI y PAT.

El objetivo general de la investigación: Determinar la influencia de los estilos de dirección en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022; y los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia del estilo indiferente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022; (2) Establecer la influencia del estilo tecnicista en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022; (3) Establecer la influencia del estilo sociable en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022 y (4) Establecer la influencia del estilo sinérgico en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Del mismo modo la hipótesis general: Los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022 y como hipótesis específicas: (1) El estilo indiferente influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022; (2) El estilo tecnicista influye significativamente en

la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022; (3) El estilo sociable influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022 y (4) El estilo sinérgico influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las referencias internacionales, Tomalá (2022) se realizó un estudio para determinar si existe una correspondencia entre los estilos de liderazgo y gestión administrativa. El método fue cuantitativo, el tipo base, el nivel pertinente, se utilizó como herramienta un cuestionario de acuerdo a cada variable, la muestra es de 60 docentes y 72 personas. Los resultados mostraron que la correlación entre las dos variables llegaba al 78,3 %. Asimismo, el Rho de Spearman es 0.697** definido por Sig.= 0.000 < 0.01, lo que significa correlación significativa entre las variables de estudio. Finalmente se obtuvo Rho = 0.469**, 0.586**, 0.666** y 0.557** entre las dimensiones liderazgo administrativo y estilo de dirección, y se concluyó que cuanto más fuerte es el liderazgo, mejor es la gestión educativa.

Huanca et al. (2021), en la investigación que realizó sobre el estilo de liderazgo directivo y su influencia en la gestión pedagógica, plantearon como objetivo analizar y describir los componentes asociados a las variables de estudio. En el aspecto metodológico fue de tipo explicativo causal simple, método deductivo y con una población de 149 docentes. Los hallazgos determinaron, según las dimensiones de estudio, que, de 28 docentes encuestados, refieren que el 18.8 % tiene un estilo autoritario, 55 (36.9 %) democrático, y 66 (44.3 %) tiene un estilo de liderazgo Laissez-Faire. Los componentes de la identidad personal fueron el lugar de trabajo (P: 0,033) y los años de servicio (P: 0,033) de los docentes y, por el contrario, la edad (P: 0,330) y el género (P: 0,449) de los docentes. El componente de grado se asoció con un valor (P: 0,001), mientras que los títulos de trabajo no fueron significativos ni en el nivel de formación ni en el universitario (P: 0,407) y la escala de aprendizaje a la que pertenecían. (P: 0,259) Los componentes del curso fueron experiencia laboral (0,05) y solución de tesis. (0,004) y las condiciones de trabajo no fueron estadísticamente significativas cuando se confirmaron asintomáticos (P: 0,233).

Cevallos (2021), tiene como objetivo identificar y analizar el liderazgo directivo en el desempeño profesional. Aplicó una metodología de enfoque mixto y realizó encuestas a 12 directores, 2 expertos en desempeño profesional directivo y 152 docentes, el medio que validó es el coeficiente de Alfa de

Cronbach con un nivel de ,885 y ,931 para las variables de estudio. Los hallazgos determinaron que el 50 % de los encuestados manifestaron que la gestión directiva debe estar enfocada en el acatamiento de la misión y visión institucional y el 50 % manifestaron estar de acuerdo parcialmente. La estadística r de Pearson es 0,748, que está en el rango de correlación positiva significativamente alta. Por lo tanto, se puede afirmar con un 95 % de confianza que existe entre las variables del campo de estudio, ya que el valor es 0,005 (bilateral), es decir, se requiere 0.05. Concluyó que los estilos de liderazgo directivo hay una correlación significativa muy alta con las dimensiones de desempeño profesional directivo.

Hernández (2021), esbozó como objetivo de investigación, implantar la relación del estilo de liderazgo del director con la motivación laboral. La indagación fue de dirección cuantitativa, de diseño correlacional, con población de 1350 y una muestra de 176 participantes entre directores y maestros. La muestra tuvo el nivel de familiaridad de 90 %, asimismo, un margen de error de 5 %, con un coeficiente de correlación negativa de -0.361, lo que significa que en la medida que los directores tengan actitud autoritaria, la motivación disminuyó de manera considerable. Los hallazgos demostraron que de forma predominante el liderazgo benevolente/autoritario con un porcentaje del 35 % y 33 % con liderazgo autoritario/explorador.

Alvaro (2020), en la investigación que realizó sobre gestión escolar y calidad educativa, planteó como objetivo establecer la relación que hay entre las dos variables. Por consiguiente, fue de enfoque cuantitativa de alcance correlacional y de tipo no experimental. La conformación de la población estuvo por 8 instituciones educativas. El instrumento que se esgrimió fue el cuestionario. Se percibió que el 31,3 % considera que algunas veces se cumplen con las dos variables, por otro lado, el 37,5 % considera que la mayoría de veces se establece la relación en ambas variables. Por consiguiente, para establecer el grado de relación, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman 0,742 y la correlación de significancia en el nivel 0,01, la cual permitió concluir que es positiva.

Sagredo y Castelló (2019), realizaron una investigación donde consideraron como objetivo tener conocimiento de la correlación entre la gestión

educativa y el compromiso docente, para ello se esgrimió la metodología selectiva o correlacional, diseño no experimental. La población estuvo consentida por 40 docentes, cuyo instrumento de recaudación de información fue la encuesta elaborada según la escala de tipo Likert con un 0,954 de confiabilidad. Los resultados de frecuencias muestran que el 67,5 % del personal docente y administrativo está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la introducción de la gestión administrativa, mientras que el 32,5 % está en desacuerdo. Esto puede dar la impresión de que estos centros están bien gestionados o bien considerados por los profesores. El análisis de Rho de Spearman proyecta resultados de una correlación de 0,623, que es significativa al nivel de 0,01, entre la gestión educativa y compromiso docente.

En su indagación, Valenzuela (2022) estableció como objeto de estudio, establecer la relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo. La metodología que se consideró para el presente estudio fue el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, estudio básico, correlacional transversal, con técnica de encuesta y con una población de 167 docentes. En tal sentido, se obtuvo una correlación positiva según el Rho de Spearman de 0.810, con un nivel de confianza de 95 %. De modo que para la dimensión habilidad relacional la respuesta estuvo 86 % regular y 8 % bueno; para la dimensión comunicación fue 82 % y 13 % buena; para planificación 73 % regular y 21 % malo. Ello permitió argüir que existe una relación media entre las variables.

En cuanto al ámbito nacional, Zúñiga (2018) en su pesquisa de estilo directivo y liderazgo transformacional, presentó como objetivo de estudio estipular los niveles de relación existe entre las variables. En cuanto al método, el nivel de averiguación fue aplicada, descriptivo, la población de 154 docentes y el instrumento que se manipuló, un cuestionario, elaborado según la escala Likert, con la confiabilidad de 0,85 según el Alfa de Cronbach. En ese sentido, para la variable estilo directivo, se determinó que el 87.93 % de los directores tienen un nivel alto y el 12.07 % se ubicaron en un nivel medio. Lo mismo, para la dimensión estilo autoritario, se observó que el 87.03 % se ubicaron en el nivel alto y 12.07 % en un nivel medio. En ese sentido se determinó el nivel de correlación de 0.335, lo que significa un nivel bajo de correlación entre las variables de estudio.

Moran et al. (2021), en su investigación propuso identificar el vínculo entre

el estilo de dirección y la motivación laboral como objetivo de investigación. Los métodos utilizados fueron; tipo de investigación básica, diseño correlacional descriptivo, método cuantitativo, y la muestra fueron 138 personas. Los resultados según el análisis estadístico de Pearson, hubo una correlación de $r = 0,798$ que determinó una correlación altamente positiva. $= 0,000$ el nivel de significación indica menos de 0,05. Además, según las estadísticas descriptivas, el 4,35 % de los encuestados indicaron que la capacidad de conducción era mala, el 90,58 % revelaron que era normal y el 5,07 % mostraron que era buena. De igual forma, para la variable motivación en el trabajo, el 15,22 % es bajo, el 65,94 % es medio y el 18,84 % es alto. En conclusión, existe una correlación transversal entre las variables.

Zegarra (2019), en investigación científica de estilos de liderazgo directivo y la gestión de conflictos, tiene como finalidad la relación que hay entre las dos. Para ello, se realizó una metodología de diseño correlacional, enfoque cuantitativo, una población de 100 docentes. La técnica que se usó fue el cuestionario mediante la cual se hizo la recolección de datos, la misma que fue elaborada mediante la escala de Likert y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de .826 para estilos de liderazgo y .881 para gestión de conflictos. En cuanto a la estadística descriptiva, los encuestados expresaron que el 86.0 % de los directivos cumplen con sus expectativas, el 9.0 % casi nunca y el 5.0 % casi siempre. En cuanto a liderazgo autocrático, indicaron que el 67.0 % practican dicho liderazgo, el 31.0 % casi nunca y 2.0 % casi siempre. Por ende, el nivel de correlación a través del Rho Spearman determinándose el $Rho = .626$ que significa una relación media entre las variables de investigación.

En la realidad regional, Graus (2020) en su disertación, tuvo como objetivo comprender la relación entre el estilo de liderazgo y la calidad del liderazgo educativo. Para ello utilizó un enfoque cuantitativo de tipos básicos, niveles de relación, diseño no experimental, correlacional, transversal sobre 60 docentes, de los cuales el 53 % reflejó alta, 57 % demócratas y 63 % liberales. Cuando probaron la estimación de Rho Spearman valor $p = 0,00$, la que permitió afirmar que hay una relación significativa entre las dos variables.

En el ámbito local Meza et al. (2021), en su investigación sobre liderazgo

directivo y calidad educativa, planea determinar el alcance de la relación entre estas dos variables. El método fue cuantitativo, la técnica la encuesta y utiliza un diseño descriptivo correlacional. El instrumento es un cuestionario en escala de Likert. El nivel de confiabilidad estadística alfa de Cronbach; para cada variable fue de 0,80, lo que indica un nivel alto. Para probar las hipótesis, se aplicó la técnica de Kolmogorov-Smirnov a cada variable de estudio ($p\text{-valor} = 0,00 < 0,05$). Según las estadísticas, el 19 % de los docentes dijeron que no usa la gestión del aprendizaje, el 20 % casi nunca la usa, el 36 % la usa a veces, el 17 % la usa casi todo el tiempo y el 8 % la usa todo el tiempo. Por lo tanto, se pudo concluir que el nivel de confianza del 95 % indica una relación significativa entre las dos variables

Galarza (2019) en su trabajo de investigación sobre la gestión educativa y la práctica pedagógica, el objetivo es identificar correlaciones entre las variables que son objeto de estudio. A partir de métodos cuantitativos, tipos básicos, niveles de pertinencia, transversales, poblaciones y una muestra de 52 docentes. La tecnología es una herramienta de encuestas y cuestionarios. En cuanto a las estadísticas descriptivas se encontró que el 42 % está de acuerdo con la junta de educación, el 30,8 % muy de acuerdo y el 26,9 % en desacuerdo. Los resultados muestran que existe una relación significativa positiva ($r = 0,771$) entre las variables ($p = 0,000$) al nivel de significación 0,05, Rho de Spearman = 0,771, valor $p = 0,000 < 0,05$. Por tanto, la relación entre las variables, es moderada.

Araujo (2019), en su tesis de investigación de posgrado; liderazgo directivo y la gestión educativa, planteó como objetivo establecer la relación que existe entre ellas, para tal circunstancia consideró la metodología de tipo correlacional, de nivel básica, de diseño descriptivo, una población y muestra de 124 maestros y 12 directores, el instrumento que se desarrolló fue la encuesta, en la que se estableció de manera coherente con las dimensiones. En relación a la estadística descriptiva se determinó que el 50,0 % de los entrevistados manifestaron poner en práctica la gestión educativa, el 33,3 %, de acuerdo con las estrategias aplicadas, el 16,7 % considera como deficiente. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el Alfa de Cronbach 0,71 lo que significa que está en un nivel aceptable. También, según la prueba estadística de Pearson se verifica que $r = 0,96$ que garantiza la existencia de una correlación directa y alta entre las variables de estudio.

García (2021), En su investigación, modelos de gestión escolar actual en la que se propuso analizar. Para ello, se consideró métodos cuantitativos de tipo y diseño descriptivo, se utilizó como técnica la encuesta y como herramienta los cuestionarios entre 298 directivos de 7 distritos de la región Cajamarca. Utilizando la herramienta de confiabilidad del software estadístico SPSS, se obtuvo un valor de 0,800, indicando un alto puntaje de confiabilidad. Fue un caso donde se concluyó que el 31 % de las instituciones educativas públicas tenían un nivel de administración normal, el 69 % un nivel bueno y el 58,6 % un nivel insuficiente de gestión a nivel de aprendizaje, comunidades e instituciones. Por lo tanto, en la guarnición de las derivaciones de esta publicación, el Ministerio de Educación competente debe implementar una política educativa que promueva el mejoramiento de la calidad de la educación en las zonas rurales, enfocándose en la reducción de la desigualdad en las instituciones estatales en varios niveles.

Paucar (2021), el propósito de su tesis doctoral fue determinar la relación entre la gestión educativa, la satisfacción laboral y la práctica docente. Para ello, utilizó método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, tipos básicos, método hipotético-deductivo, tomó como muestra a 62 docentes y adoptó métodos de encuesta y como herramienta el cuestionario. En este sentido, el 40,3 % de los encuestados dijeron que es regular, el 35,5 % es buena y el 24,2 % es muy buena. Con los siguientes resultados $F = 74.421$ y un valor p (sig.) igual a cero, es menor que $\alpha = 0.05$ (5 %) también por correlación de Pearson $r = 0.688$ ($X1*Y$) altamente positivo y r Pearson = 0.840 ($X2* Y$) Motivación muy alta. Se concluyó que existe una correlación significativa entre ellos.

La corriente filosófica pragmática determina que el conocimiento de la verdad es un estado momentáneo, por ser un nuevo saber de aprendizaje. Asimismo, una acción eficiente de la aplicación de estilos de dirección, es verdadera mientras no se exista otra. La eficiencia, es aquella actividad que conduce a dar solución de manera precisa y pertinente (James, 2000).

Pragmáticamente, según Saleem et al. (2020) los directores de escuela y dentro del campo educativo son aquellos que dan solución a diversos problemas y a la vez facilita. Dentro de las actividades profesionales de los maestros, juega un papel de trascendental importancia en el colegio. En ese sentido, afectan directa o indirectamente en el que hacer de los docentes que es parte de la gestión

pedagógica. Asimismo, mantener los estándares curriculares, evaluar los métodos de enseñanza, vigilar los logros de los estudiantes, ayudar a los maestros y hacer arreglos para crear un ambiente alentador y orientado al logro para alcanzar metas desafiantes son algunos roles y funciones claves de la aplicación de los estilos de dirección.

Para ello, según Saleem et al. (2020) los estilos del director son lo más conveniente por dos posibles razones para el efecto relativamente más grande: (a) orientados al logro constantemente, establecen metas desafiantes para que los maestros las cumplan y (b) el estilo de apoyo que brinda a los docentes, para superar los problemas que les impiden lograr sus objetivos. Por lo tanto, los directivos brindan instrucciones para que ellos terminen su trabajo de manera eficiente.

Asimismo, los estilos de dirección en la actualidad se utilizan ampliamente en diversos campos, adaptar o aplicar las filosofías, en el lugar de trabajo. Pero a medida que los líderes ascienden de rango, una filosofía de liderazgo personal puede ayudarlos a navegar tiempos difíciles, reforzar a los líderes a ser más proactivos que reactivos en la oficina y coadyuvar a construir una identidad de dirección. Las ideas clave también ayudan a construir relaciones dentro de sus organizaciones (Speranza y Pierce, 2019).

En ese sentido, según Sans-Martín et al. (2016), los estilos de dirección no son comprendido como la personalidad de un individuo, sino que es un proceso donde intervienen muchas personas. Ello significa que debería de existir la distribución del liderazgo según un contexto determinado, cualidades y capacidades del individuo.

Por otro lado, al referirse a los orígenes de los estilos de dirección Rivas y Gabriela (2020) afirmaron que el recorrido histórico permite relacionar las acciones realizadas con las habilidades, destrezas y conocimientos de cada persona, que influyeron en el desarrollo humano a través del famoso término "liderazgo". Dentro del análisis paradigmática, es necesario estudiar al que pertenece, con énfasis en identificarlo y definirlo desde su propia perspectiva, a partir de la acumulación de contornos epistemológicos, metodológicos, ontológicos y axiológicos.

Asimismo, es uno de los métodos más esgrimidos en la investigación científica en las diversas disciplinas que la rodean, y se presenta en diferentes

características conductuales. También, la etimología polifacética de este término, se puede utilizar de muchas maneras y se puede resumir en: empoderado, visionario, dinámico, sirve e influye en el grupo, lidera y tiene influencia interpersonal. Finalmente, se reconocen que la comprensión de este concepto está profundamente difundida, como lo demuestran una y otra vez ciertas actividades, respuestas o dificultades en la comprensión de su etimología, reconocidas por destacados científicos, filósofos, docentes, psicólogos del hogar, orientadores del desarrollo, entre otros (Rivas y Gabriela, 2020).

En tal sentido, dentro de los estilos de dirección se encuentra las funciones que un director desempeña para el logro de las metas, así como manifestaron González et al. (2009), que el desempeño del cargo de directivo está relacionado con varias funciones específicas, en primer lugar, en relación con los estatutos que regulan la actividad del centro y, la existencia de la persona que ostenta este cargo, en donde una ley no puede despersonalizar a un individuo. Entonces, por ejemplo, no hay una regla de que el director deba asegurarse de que las personas en el centro estén cómodas y sin conflictos. Sin embargo, parte de la actividad de gestión se dedica a estos temas, que podemos identificar a través de la actividad micropolítica.

Por otro lado, González et al. (2009), afirma que es evidente que el desempeño de las funciones del director, exige afrontar momentos difíciles y problemáticos. Ellos indicaron que uno de los motivos de su malestar estaba relacionado con las situaciones que encontraron, una de las cuales fue la alineación de intereses específicos con los beneficios del centro educativo. En tal sentido, un director ideal debería poder no solo validar sus propias ideas, sino también tener en cuenta las ideas y opiniones de los demás. En muchos casos se presentan situaciones problemáticas en la institución educativa, que ponen en conflicto al ejecutivo con el centro en la toma de decisiones.

Por una parte, con respecto a los estilos de dirección, Sandoval et al. (2020) en el ámbito educativo han tomado preponderancia como estrategia y búsqueda de creación de políticas para hacer frente a la innovación educativa, para una educación sostenible y de calidad. Por ende, la búsqueda y formación del personal directivo es una demanda social para dar paso al aspecto intergeneracional de la educación.

En ese sentido, Sandoval et al. (2020) afirmaron que el tema de los estilos de dirección y liderazgo es una realidad compleja, poliédrica. En vista de que la sociedad, instituciones educativas y las personas son realidades sistémicas, por ende, su comprensión también tiene esa índole. Ante esta realidad compleja, la clave no es la sumatoria de realidades de manera individual, sino la integración de la acción directiva con las tipologías que el liderazgo implica. En consecuencia, es fundamental considerar a las personas como una unidad integral, dando respuesta a sus diferentes necesidades a nivel educativo, hacer un estudio de manera holística. En ese contexto, el director tiene el deber de profundizar en su aspecto formativo, en las realidades sistémicas que le corresponde sobrellevar, actuar de manera oportuna dando soluciones a las realidades divergentes y problemáticas que pudieran surgir en el campo educativo.

También, Hawkins (2012) asevera que el liderazgo directivo es tanto individual como colectivo. Básicamente, se trata de la capacidad de las sociedades humanas para estructurar su propio destino y, en particular, para crear nuevas realidades basadas en los deseos más profundos de las personas. Por ello, el liderazgo transformacional debe realizar reuniones efectivas, pero su labor más importante la realiza iniciando la transformación con las partes interesadas que a su vez la transforman.

Asimismo, todas las unidades de directivos deben inspirar a quienes lideran, así como a sus maestros, estudiantes, padres de familia y otras partes interesadas, pero dentro de los equipos de gestión, hay un tema menos visible de guía que transforme todo el sistema. Sin embargo, no todos los grupos de directores pueden clasificarse como equipos, ya que algunos consisten solo en pequeños conjuntos que informan a la alta dirección y actúan como centros operativos sin una misión colectiva o actividades conjuntas interdependientes. En esta sección no hablaremos de ellos, sino de equipos directivos que tienen objetivos comunes que necesitan trabajar juntos (Hawkins, 2012).

En tal sentido, las habilidades de un director tienen varias características distintivas que las distinguen de otros tipos de rasgos y prácticas de liderazgo: a) conductuales; en lugar de rasgos de personalidad o tendencias estilísticas, consisten en conjuntos identificables de comportamientos realizados por individuos que conducen a resultados específicos. b) controlable; estos comportamientos

están bajo el control del individuo. c) Se pueden desarrollar, se alcanza optimizar el rendimiento. A diferencia de algunos rasgos de temperamento o personalidad que son relativamente estables a lo largo de la vida, las personas pueden perfeccionar su desempeño para realizar funciones a través de la retroalimentación y la práctica (Whetten y Cameron, 2011).

Continuando con los pensamientos de Whetten y Cameron, (2011) (d) interconectados y superpuestos; es difícil demostrar una destreza directiva aisladamente de otras. Las habilidades no son comportamientos simples y repetitivos, sino colecciones complejas de respuestas. En particular, los directores efectivos deben confiar en sí mismo, para lograr los resultados deseados. e) Contradictorias y autocontradictorias. Por ejemplo, no todas las habilidades básicas de liderazgo son blandas y humanas, y no todo el liderazgo y la determinación. No están completamente orientados hacia el trabajo en equipo o las relaciones, ni están completamente orientados hacia el individualismo o las cualidades técnicas. Los líderes más efectivos poseen múltiples habilidades, algunas de las cuales parecen incompatibles.

Por consiguiente, para poder definir los estilos de dirección cabe mencionar a Sánchez (2017) donde manifestó que es fundamental discernir el eterno debate que existe entre estilo de dirección y estilo de liderazgo. La afirmación que estos dos términos son de significado igual, es de la corriente del pensamiento administrativo norteamericano, que el término *leadership* es traducida en algunas circunstancias con dirección y en otras como liderazgo. Por lo tanto, son dos sistemas de actuación distinta y a la vez complementarios, con la característica de complejidad y relación, como base de actuación son objetivos, metas o resultados a lograr dentro de un grupo de personas y/o redes. Asimismo, estas dos locuciones son de desarrollos separados pero no necesariamente de personas separadas.

Asimismo, los estilos de dirección reside en aquellas formas del actuar conductual del director en el cumplimiento de sus funciones, de esta manera integrar a la comunidad educativa para lograr los objetivos de la institución. No hay un estilo de dirección ideal para cada una de las realidades, pero sí, un director es más eficiente al adecuar su forma de comportamiento a las necesidades emergentes de la realidad (Sánchez, 2017). Por otro lado, establece cuatro dimensiones, que son las siguientes:

La primera dimensión es el estilo indiferente, donde existe una indiferencia predominante en relación tanto a los aspectos de la tarea y resultados que exhibe el dominio, como a los aspectos personales o relacionales con los grupos de colaboradores y las actitudes que puedan tener en el ejercicio de sus funciones. También, se trabaja muy poco para definir y describir los objetivos, trabajos y actividades que se realizarán adentro del dominio y las normas y estándares con los que se deben cumplir. Entonces, al final, independientemente, lo decide el líder y pueden decidirlo otros. Debido a que las decisiones son instantáneas, no parecen estructuradas y pueden tomar en cuenta las opiniones e ideas de aquellos con amplia experiencia en el campo o que han enfrentado situaciones similares en el pasado.

La segunda dimensión es el estilo tecnista, la autoridad que tiene un director en este estilo es en gran parte formal, es decir, el puesto o nivel que ocupa dentro de la estructura, y esta autoridad le permite asegurar el liderazgo, buscar grupos y evitar conflictos singulares, es uno de los elementos básicos para resolver. Asimismo, se ocupa tanto de definir y describir los objetivos, tareas y actividades a realizar en el campo, como las normas y estándares a seguir; por lo tanto, siempre son determinados por él. Las decisiones son estructuradas y también exclusivas de los directivos, ya que estas decisiones de ninguna manera tienen en cuenta las opiniones e ideas de los demás.

La tercera dimensión es el estilo sociable, los profesionales que se suscriben a este estilo son muy participativos. Esto se debe a que existe poco interés en definir y describir tanto los objetivos, tareas y actividades realizadas en el campo. Por lo tanto, la mayoría de las veces los establece cada uno sin que el director dé pautas específicas desde ningún punto de vista. Las decisiones se toman por consenso y siempre estamos obligados a considerar las opiniones e ideas de los demás, especialmente de aquellos que están o estarán directamente afectados por estas decisiones. En definitiva, la función básica del líder es promover las buenas relaciones y el buen ambiente de trabajo entre todos los miembros de la comunidad, con el objetivo de dar la mayor importancia a las personas independientemente de su nivel.

La cuarta dimensión es el estilo sinérgico, los líderes que pertenecen a este estilo son altamente participativos y están principalmente orientados a los

procesos de equipo. El directivo se ocupa tanto de la descripción y definición de los objetivos, actividades y tareas a realizar, como de las normas y estándares a seguir, de acuerdo a unos lineamientos marcados desde la perspectiva estratégica. Las determinaciones se toman por unanimidad en base a las ideas u opiniones de los presentes, especialmente aquellos que estarán directamente involucrados en la toma de las decisiones o que se verán afectados por ellas en una situación de emergencia que unilateralmente lleven a tomar estos fallos. En definitiva, es un estilo directivo en el que el papel esencial es actuar de manera imparcial entre los grupos de trabajo para coordinar y facilitar las relaciones dentro y entre ellos para lograr resultados predeterminados.

De igual modo, los estilos de dirección tienen que sustentarse en el método de liderazgo tal como afirmó Goleman (2015) el éxito y logros de los objetivos es la aplicación del estilo correcto con la medida necesaria y en el momento determinado.

También, Goleman (2015) planteó los criterios de éxito, que son: a) guíe a los empleados hacia un sueño compartido cuando el cambio requiera una nueva visión o una dirección clara (visionario), b) conecte lo que quiere con las metas del grupo para que los empleados puedan contribuir de manera efectiva al grupo (entrenador), c) respetar las contribuciones individuales y ganar compromiso a través de la participación para sanar las diferencias dentro del grupo, motivar en tiempos de éxito y fortalecer las conexiones (asociativo), d) recibir compromiso participando para reconocer aportes personales y recibir sugerencias de miembros de grupos creados o consensuados (democrático), e) establezca desafíos y metas convincentes para lograr grandes resultados de un equipo capaz y talentoso (que marca la pauta) y f) alivia el miedo dando instrucciones para cambiar malas situaciones en emergencias como situaciones de crisis (coercitivo).

Definiendo la gestión educativa, que es la segunda variable de investigación, según Asprella (2020) es un conjunto de procesos teóricos y prácticos integrados horizontal y verticalmente en el sistema educativo, previstos dentro de la misión social de las instituciones escolares. Puede entenderse como la acción formulada de líderes piloteados en un amplio espacio organizacional.

La toma de decisiones durante la fase de formación del sistema educativo se concentra en el nivel central, donde los sistemas de comunicación e intercambio operan con reglas y controles privilegiados.

En tal sentido, el reto de la política educativa no se reduce a otorgar mayor autonomía a las escuelas o dismantelar la centralización, sino a inventar y promover un nuevo tipo de gestión, una nueva forma de entender, un eje central de las cuales se trata de la capacidad humana, tecnológica e institucional para alcanzar nuevas metas en un entorno social incierto, cambiante y cada vez más desigual (Asprella, 2020).

Por tanto, la filosofía de la educación se define como una escuela de pensamiento que genera reflexión, y esta corriente oculta en cierta medida es el problema epistemológico. Las razones son muchas y el abordaje requiere una perspectiva histórica, pero a partir de la bibliografía reciente, esta es una de las razones de la realidad educativa, así como la crisis creada por la posición posmoderna y su paradigma (Vázquez, 2012).

Ramírez et al. (2015) plantearon la filosofía de la educación desde una hermenéutica analógica-icónica. En tal sentido, por ser hermenéutica, se basa en la interpretación, tratando la enseñanza como un texto en el que el profesor interpreta al alumno y el alumno lo interpreta a él. Siendo una analógica, se basa en proporciones y medidas, buscando el equilibrio entre simetrías, respetando las diferencias, tratando de reducirlas lo más posible a la identidad, y simplemente logrando la semejanza. Y finalmente por ser icónico, se encarna en el ejemplo, el testimonio vivo de un maestro que acompaña, más que impone.

En tal virtud, la gestión educativa separa las actividades administrativas de las técnicas, educativas y pedagógicas para concentrarla en manos del quién representa la institución (administración general), lo que confirma un conjunto de comportamientos homólogos con un alto grado de racionalidad, se ocupa de la planificación operativa de los recursos físicos, financieros y humanos, así como de la verificación del correcto funcionamiento de los servicios y procesos (García et al., 2018).

En tal sentido, para lograr la calidad pedagógica en cualquier nivel escolar,

no solo se necesitan buenas intenciones, sino también la relación entre la gestión pedagógica y la calidad del proceso de aprendizaje, conexiones también con la proposición del desarrollo humano, dentro de las relaciones académicas con la sociedad y conseguir recursos competentes como financieros para perfeccionar cada proceso. Los administradores tienen un papel que desempeñar y deben estar preparados para ello, porque son los líderes de la educación de calidad (García et al., 2018).

Asimismo, la gestión educativa, tal como afirmaron Castillero et al. (2009) no es más que una serie de actividades realizadas en el colegio bajo la dirección y responsabilidad del director, como expresión de la gestión de la institución para formular su propósito y perfilar el carácter y desarrollo de la institución. El referente central de este concepto es que todas las personas, en alguna medida y de acuerdo con sus capacidades, habilidades y funciones, participan en la planificación, control de las decisiones y ejecución y actividades en el currículo, servicios, recursos y ámbitos sociales.

También, Cano et al. (2015) afirmaron que algunas áreas de las ciencias administrativas que tienen una estrecha relación con la educación estos son: marketing, economía, gestión, administración, entre otros. Asimismo, han cambiado a la vez y se han adaptado a diferentes tendencias, ideologías, modelos y programas a lo largo de la historia, por lo que los últimos avances en las tecnologías de la información y la comunicación han hecho posible la combinación de diferentes herramientas y han dado lugar al desarrollo de la educación y la gestión.

También, Bejarano et al. (2022) afirmaron que las instituciones se esfuerzan por lograr la calidad de la educación, y para ello se está mejorando la gestión escolar en cada una de ellas; si bien el Ministerio de Educación evalúa a los centros educativos con base en el compromiso de la gestión, la realidad muestra que muchas instituciones se basan en múltiples factores o por naturaleza. Hay problemas; de igual forma, si se quiere asegurar que todos los estudiantes aprendan, los docentes deben identificarse con su centro de labores, trabajar arduamente para lograr los objetivos y su compromiso organizacional es fundamental.

Además, aseveran Cano et al. (2015) que se espera una gestión moderna, eficiente y dinámica, que sea capaz de afrontar con éxito diversos programas y modelos, que, entre otras cosas, vienen determinados por la globalización y mayores requisitos de eficiencia procesos educativos y administrativos. Consta de temas que seguro serán de interés.

A partir de ello, Mejía et al. (2010) afirman los principios de calidad y gestión educativa como la plataforma sobre la que se sustenta el MGEE (Modelo de Gestión Estratégica Educativa). En la dinámica de la vida cotidiana, ambos son referencias a las prácticas y relaciones de los participantes del aprendizaje. También establece los principios de propiedad responsable, responsabilidad compartida, transparencia y rendición de cuentas.

Finalmete, plantearon que la flexibilidad en las prácticas y relaciones: El presente principio se aplica no solo a las prácticas y relaciones en el aula, sino también a la organización de la escuela y de todos los involucrados: alianzas, contratos, entre otros, para concretar lo importante; aunque el colegio es un nivel y el salón es otro, debemos tener claro que lo mismo debe ocurrir en el ámbito práctico y relacional en ambas partes para que se produzca la innovación, lo que significa poner en práctica el pensamiento flexible. Asimismo, esta función enfatiza en respetar y promover el autogobierno de las organizaciones educativas para que las organizaciones formativas respondan a sus beneficiarios, atendiendo sus necesidades con empatía y responsabilidad en la medida de sus posibilidades. Las políticas, disposiciones y programas de capacitación se diseñan desde la perspectiva del destinatario; además, se conserva la capacidad de adaptarse en consecuencia a diferentes niveles de especificidad y tiempo, sin violar las reglas y normas operativas básicas (Mejía, 2010).

Según Martinez (2012), la gestión educativa es la capacidad de establecer relaciones apropiadas entre la estructura, las estrategias, los sistemas, los estilos de liderazgo, las habilidades, las personas y los objetivos generales de la organización en cuestión, y de articular qué recursos están disponibles. Por tanto, no es sinónimo de administración educativa, sino que dentro de la gestión se encuentra la administración como una de las dimensiones articuladas en ella. Las 3 dimensiones que considera, son las siguientes:

La primera dimensión administrativa-financiera, analiza la importancia de desarrollar los aspectos administrativos y financieros, los recursos disponibles y su desarrollo, y las aplicaciones que tienen en el sector financiero, organización, gestión, planificación y eficiencia. Uso de recursos financieros, factores humanos, activos físicos: instalaciones, áreas informáticas, bibliotecas, etc. y el mercado que lo compone, analizando cómo deben gestionarse ante la ley y la propia organización.

La segunda dimensión organizativa operacional, observa los elementos del órgano de gobierno de una institución educativa y procesa el análisis de cada sección y área que los produce. Las funciones de misión y visión de la institución se entienden como los ejes que orientan las metas y el trabajo que debe desarrollar la institución. Se analizan los elementos de dirección y su gestión de liderazgo, y sus funciones específicas, en la elaboración, planificación, facilitación y actividades que debe realizar el líder de una organización. Se fija en el enfoque de las áreas de apoyo que encarnan y dan forma a la misión y visión de la función académica como un componente clave de una institución académica. Finalmente, comprender su interacción y ejecución eficiente.

La tercera dimensión pedagógica curricular, es importante porque justifica la metodología de la empresa educativa en la prestación de servicios. Comprende la práctica de enseñar y aprender, cuáles son sus fundamentos y prácticas, qué implica y hacia dónde conduce, cuál es el propósito de usar esta metodología y cómo se debe elegir. Al hacerlo, se desarrolla los elementos claves que la componen este marco Cumplir con el propósito del negocio de la educación. Igualmente desarrolla el significado de los contenidos curriculares, su visión, objetivos, cómo están diseñados, en qué se basan y para qué sirven. En la determinación de los parámetros anteriores, estará la elaboración o selección de textos que complementen los contenidos y prácticas de enseñanza y aprendizaje. Cómo se recopila la información y qué tipos de autores y textos te ayudan a alcanzar tus objetivos. Además, se comprueba la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje según el modelo curricular. Y finalmente, se contempla la labor del docente a la luz de este diseño curricular, su desempeño y rol a la luminiscencia de los planteamientos teóricos y metodológicos para la conquista de los fines de la institución.

Asimismo, el Ministerio de Educación (Minedu, 2021), afirmaron que la gestión educativa se entiende como un conjunto de procesos administrativos y estrategias, encaminadas a lograr el desarrollo integral de los estudiantes y asegurar su formación básica antes del término de su carrera educativa. Esto se logra a través de la gestión de las condiciones de funcionamiento, de las prácticas de aprendizaje y del bienestar escolar. Incluye cuatro aspectos principales. Estas dimensiones son áreas de actividad que los líderes escolares utilizan para organizar sus prioridades y acciones para brindar servicios educativos de calidad. Si bien cada uno tiene sus propias características y procesos especializados, en la práctica operan interrelacionados y buscan sinergia. En tal sentido debe abordar estos cuatro aspectos para ser considerada exitosa y eficaz. En la presente investigación se aborda dos dimensiones la que será la cuarta y quinta:

La cuarta dimensión es estratégica, se refiere a la generación de un alineamiento claro y compartido de las metas y objetivos educativos de la IE, a partir del cual se formulan metas y objetivos para su mejoramiento, es lograr una visión holística de las necesidades, para lo cual se deben escrutar otras dimensiones. El criterio rector más importante del aspecto estratégico es el desarrollo integral del estudiante.

La quinta dimensión comunitaria, promueve la gestión de la convivencia escolar con base en el enfoque de la CNEB, rechaza toda forma de violencia y discriminación, aprovecha las oportunidades, implementa adecuadamente la educación integral en sexualidad, vincula a aliados estratégicos y promueve la diversidad social Apoyo emocional y cognitivo, involucramiento familiar, factores protectores mejorados y reducción de factores de riesgo a través de una variedad de medidas educativas, de apoyo y preventivas, siempre con un enfoque en la atención integral. Todos estos procesos y acciones tienen como objetivo hacer de IE un lugar seguro para el aprendizaje y el pleno crecimiento de los estudiantes.

Por otro lado, corroborando a las dimensiones que plantea Martínez (2012) y Mejía et al. (2010) para el análisis de la gestión, presentaron: a) pedagogía curricular, la manera o estilo de aprendizaje de un estudiante refleja la idea que tiene cada docente de lo que significa enseñar y determina los estilos disponibles para ellos y b) organizativa, se tiene en cuenta el equipo docente y su interacción

con los padres. Refleja los valores y actitudes que prevalecen entre los miembros del colegio.

Finalmente, en articulación de todo lo mencionado se conceptualiza la gestión educativa, según Nava (2018), el compromiso y participación de los miembros del equipo debe integrarse en el proceso de planificación, toma de decisiones, organización, resolución de conflictos, orientación e identificación de desafíos, debilidades, fortalezas y oportunidades de desarrollo de la institución educativa, así como en su evaluación y rendición de cuentas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación actual, fue aplicada, porque el propósito resolvió teóricamente problemas sociales reales y así mejorar el liderazgo educativo al aplicar intencionalmente los estilos de liderazgo percibidos de los docentes entre los directores en la Red de instituciones educativas 08 de la provincia de Huarochirí, Lima. Se denominan así, porque se asientan en los resultados de la indagación fundamental (pura o básica), como se ha visto en las ciencias naturales y sociales, formulando preguntas y trabajando hipótesis para tratar la vida social de una sociedad regional o de un país (Ñaupas et al., 2017).

De igual manera, el presente trabajo fue de nivel explicativo debido a que se determinó las causalidades de los estilos de dirección que se relacionan con la gestión educativa en directores desde la percepción docente en los colegios. Tuvo como objetivo encontrar las razones por las cuales ocurre una determinada circunstancia, de igual manera, encontrar una explicación de las causas y efectos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, puesto que se desarrolló programaciones y pruebas estadísticas de las variables; estilos de dirección y gestión educativa, para lograr la comprobación de la hipótesis planteada. Se buscó comprender la realidad externa que se estudia, o al menos acercarse a él lo más cerca posible. Para este, las suposiciones necesitan encajar en dicha realidad, no al revés, y cuando son inconsistentes, lo que se necesita es cambiar la hipótesis (Valderrama, 2015).

De igual modo, se utilizó hipotético-deductivo, como método, por lo que se realizó conclusiones en base a lo planteado en la hipótesis, la que permitió corroborar si se acepta o se rechaza. El procedimiento elegido se relaciona con el método científico en que utiliza un proceso lógico y deductivo que comienza con la formulación de hipótesis a priori que deben ser probadas por medios estadísticos contra la realidad (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, fue no experimental, el diseño, porque no sufrieron modificaciones, tampoco se tuvo control sobre las variables, por el contrario, se utilizó la averiguación tal cual a lo recopilado para posteriormente analizar si los

estilos de dirección tienen relación con la gestión educativa. Como Agudelo et al. (2010), manifestaron que fue un estudio sistemático y empírico en el que no se manipulan las variables, sino que se observan los fenómenos en su contexto natural para su posterior análisis.

Desde la percepción temporal, la presente fue una indagación de corte transversal o transeccional. Es decir, la recolección de la averiguación se realizó en un periodo temporal determinado. El siguiente esquema representa la investigación con diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal (Ñaupas et al., 2017).

X \longrightarrow Y

Dónde: X, es la variable independiente:

Estilos de dirección: Y, es la variable dependiente

Gestión educativa es la influencia de X en Y.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de dirección

Definición conceptual

Reside en aquellas formas de actuar conductual del director en el cumplimiento de sus funciones, de esta manera integrar a la comunidad educativa para lograr los objetivos de la institución. No hay un estilo de dirección ideal para cada una de las realidades, pero sí, un director es más eficiente al adecuar su forma de comportamiento a las necesidades emergentes de la realidad (Sánchez, 2017).

Definición operacional

Esta variable se operacionaliza con las dimensiones de estilo de dirección indiferente, tecnicista, sociable y sinérgico. Todo ello relacionado con cada uno de los indicadores que fue establecido en la matriz de operacionalización. Por otro lado, la cuantificación se realizó mediante la elaboración de un cuestionario que estuvo valorado con la escala Likert.

Variable 2: Gestión educativa

Definición conceptual

Según Martínez (2012), es la capacidad de establecer relaciones apropiadas entre la estructura, las estrategias, los sistemas, los estilos de liderazgo, las habilidades, las personas y los objetivos generales de la organización en cuestión, y de articular que recursos están disponibles.

Definición operacional

Esta variable se operacionaliza con las dimensiones administrativa-financiera, organizativa operacional, pedagógica curricular, estratégica y comunitaria. Cada una de ellas vinculadas con los indicadores y los ítems establecidos en la matriz de operacionalización. También, la cuantificación se realizó mediante la elaboración de un cuestionario que estuvo valorado con la escala Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo

Según Arias-Gómez et al. (2016), es una agrupación de elementos que sirven como referente para la elección de la muestra. Estos elementos pueden estar compuestos por casos, personas, organizaciones, objetos, familias y otros que cumplen ciertos criterios. En esta investigación la población quedó conformada por 192 docentes pertenecientes a los centros educativos de la Red 08 de Huarochirí.

Tabla 1

Distribución de la población

II EE	IE1	IE2	IE3	Total
Secundaria	61	74	57	192
Total	61	74	57	192

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

Para la muestra se utilizó un tipo de estratificación probabilística, ya que la población estuvo representada por grupos. El presente término se le da a una pequeña parte definida de la población de estudio, que tiene características suficientes para generalizar los resultados a obtener (Domínguez et al., 2018).

Margen de error del 5 %, nivel de confianza de 95 % y una población de 192 personas. Líneas debajo se visualiza la fórmula a emplear para estimar la extensión de la muestra.

$$n = \frac{z^2 p x q x N}{E^2 (N - 1) + z^2 p x q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población; n = Tamaño de la muestra; Z = Confianza (1,96); E = Error (0,05); p = Ocurrencia (0,5), y q = No ocurrencia (0,5), en tal virtud, se estimó la siguiente operación.

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)(192)}{(0,05)^2 (192-1) + (1,96)^2 (0,50)(0,50)} = 128$$

Cabezas et al. (2018), afirmaron que el muestreo probabilístico estratificado permite una asignación proporcional basada en la determinación de una muestra de diseño justa para cada estrato.

Cabe señalar que, para determinar la muestra, se creó un factor de escala, y el tamaño de la muestra se dividió por el tamaño total, es decir, $f = M/P = 128/192 = 0.666$, y luego este resultado se multiplicó por la cantidad de docentes, para obtener la muestra.

Tabla 2

Muestra de estudio

II EE	IE1	IE2	IE3	Factor	Muestra
Secundaria	41	49	38	0.666	128
Total	41	49	38	0.666	128

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

Criterio de inclusión: Ser docente del nivel secundaria en una institución educativa pública de la Red 08 en circunscripción de la UGEL 15, quienes de manera voluntaria desean ser parte de esta investigación.

Criterio de Exclusión: Ser docente del nivel primara o inicial, en una institución educativa pública de la Red 08 en jurisdicción de la UGEL 15. También,

pertenecer a una entidad privada de servicio educativo. Finalmente, ser profesor del nivel secundaria correspondiente a otra Red.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una encuesta. Esta técnica se usó con la finalidad de recopilar información para su procesamiento de las variables en estudio. Arispe et al. (2020), afirmaron que su índice de uso en las investigaciones es alto. Permite que la antología de datos se puede guarnecer en dos escenarios, ya sea haciendo uso de la tecnología o de modo presencial. Asimismo, las preguntas tienen que ser consignadas de manera simple, clara, concisa y determinada.

El instrumento fue el cuestionario, elaborado según la escala Likert, la primera variable consta de 29 ítems y 32 ítems para la segunda. Matas (2018) señala que es un instrumento psicométrico en el que el participante debe manifestar estar de acuerdo o desacuerdo sobre una aseveración, reactivo o ítem, el mismo que se realiza dentro de una escala unidimensional.

Se realizó la validación para examinar la aplicabilidad y claridad de las herramientas y determinar si medían las variables de estudio. El proceso de validez de ambas herramientas fue realizado por expertos evaluadores que comprobaron la pertinencia de los temas. Valderrama (2015) describe la validez como el nivel ideal para obtener datos confiables.

Tabla 3

validez de expertos

N°	Identificación del experto	Instrumento 1:	Instrumento 2:
		Estilos de Dirección	Gestión Educativa
1	Mg: Ponce Aguedo, Marlon Hugo.	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Salguero Rojas, Eugenia Elizabeth	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Atencio Janampa, Rubila Ketty	Aplicable	Aplicable

Se realizó una prueba piloto de 20 encuestados con alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del cuestionario. Ñaupas et al. (2017), una herramienta

se considera confiable si sus estimaciones no cambian significativamente con el tiempo o si es utilizada por varias personas.

Los resultados del instrumento mediante la medida de Alfa de Cronbach sobre los estilos de dirección fueron de 0,873 y gestión educativa fueron de 0,892, tal como se especifica en la siguiente.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estilos de dirección	,873	29
Gestión educativa	,892	32

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,873 y 0,892, excelente confiabilidad.

Tabla 5

Baremo de las variables y sus dimensiones

Variable 1	Inadecuada	Adecuada	Muy Adecuada
Estilos de dirección	29 – 67	68 - 106	107 - 145
D1: Indiferente	8 – 18	19 - 29	30 - 40
D2: Tecnista	8 – 18	19 - 29	30 - 40
D3: Sociable	8 – 18	19 - 29	30 - 40
D4: Sinérgico	5 – 11	12 - 18	19 - 25
Variable 2	Deficiente	Regular	Buena
Gestión educativa	32- 74	75 - 117	118 - 160
D1: Administración-Financiera	7 – 16	17 - 26	27 - 35
D2: Organización operacional	6 – 14	15 - 22	23 - 30
D3: Pedagogía curricular	6 – 14	15 - 22	23 - 30
D4: Estrategia	8 – 18	19 - 29	30 - 40
D5: Comunitaria	5 – 11	12 - 18	19 - 25

Ficha técnica

Estilos de dirección

Nombre:	Cuestionario sobre estilos de dirección
Autor:	Jara Silva, Emerson Ramiro
Año:	2022
Lugar:	Instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022
Objetivo:	Recolectar información acerca de estilos de dirección
Dimensiones:	Indiferente, tecnicista, sociable y sinérgico
Niveles y Rango:	Inadecuada = 29–67, Adecuada = 68–106, Muy Adecuada = 107–145
Confiabilidad:	,873 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	29 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

Ficha técnica

Gestión educativa

Nombre:	Cuestionario sobre gestión educativa
Autor:	Jara Silva, Emerson Ramiro
Año:	2022
Lugar:	Instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022
Objetivo:	Recolectar información acerca de gestión educativa
Dimensiones:	Administración-Financiera, Organización operacional, Pedagogía curricular, Estrategia y comunitaria
Niveles y Rango:	Deficiente = 32–74, Regular = 75–117, Bueno = 118–160
Confiabilidad:	,892 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo
Cantidad de ítems:	32 ítems
Tiempo:	18 minutos aproximadamente

3.5 Procedimientos

Se buscó la validación del instrumento de recolección de datos con la revisión de expertos. Asimismo, se evaluó la confiabilidad del mismo a través del

Alfa de Cronbach con una muestra de 128 participantes. Luego de tener los instrumentos validados y confiables se distribuyó a los docentes a través de diversos medios, con la finalidad que respondan las preguntas del cuestionario. Posterior a ello, se procedió a elaborar la base de datos en formato Excel para el procesamiento en el software SPSS-26.

Posteriormente, se realizó las tablas y gráficos, en ese proceso se pudo determinar los niveles de influencia de las variables de estudio, también, la prueba de hipótesis para establecer el grado de certeza de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recopilar información utilizando Microsoft Excel, los datos se transfirieron al software estadístico SPSS-26, donde se realizó el análisis estadístico correspondiente y se crearon cuadros estadísticos para mostrar los resultados producidos en la aplicación del cuestionario.

Para confirmar las hipótesis de la estadística de tipo inferencial, se utilizó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es mayor a 50, se confirmó con regresión logística ordinaria y se obtuvo los resultados analizados para publicar estos datos y realizar las recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó desde los criterios fundamentales de la honestidad y transparencia. Es decir, en todo el proceso de investigación se respetó el derecho de autor, evitando cualquier tipo de apropiación, plagio, autoplagio, hecho que se evitó citando y referenciando a los autores que por su relevancia de investigación sean incorporados. Además, se ciñe estrictamente a los lineamientos establecidos por la Universidad, a las orientaciones del asesor y su originalidad se demuestra a través del antiplagio turnitin, lo que conllevó a su utilidad y relevante para sociedad, en especial para los futuros investigadores.

La naturaleza de la investigación científica requiere comunicación entre los autores, su conocimiento y la comunidad científica porque la ciencia es un evento social que conduce a la meta, la interpretación de informes de datos y el análisis de cómo se extraen conclusiones de la información (Arellano et al., 2014).

IV. RESULTADOS

Líneas debajo se dan a conocer los resultados descriptivos.

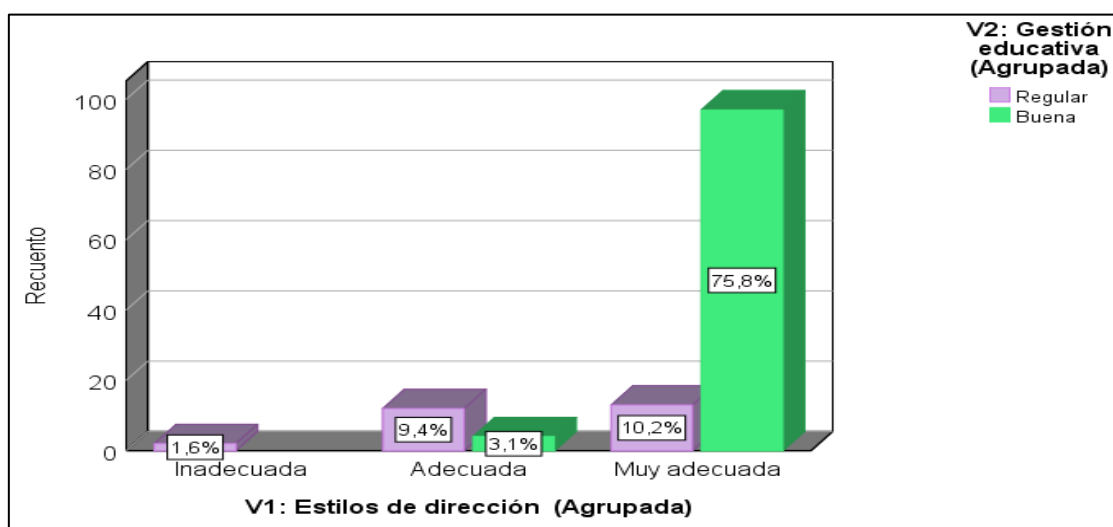
Tabla 6

Estilos de dirección vs Gestión educativa

		Gestión educativa		Total
		Regular	Buena	
Estilos de dirección	Inadecuada	2 1,6%	0 0,0%	2 1,6%
	Adecuada	12 9,4%	4 3,1%	16 12,5%
	Muy adecuada	13 10,2%	97 75,8%	110 85,9%

Figura 1

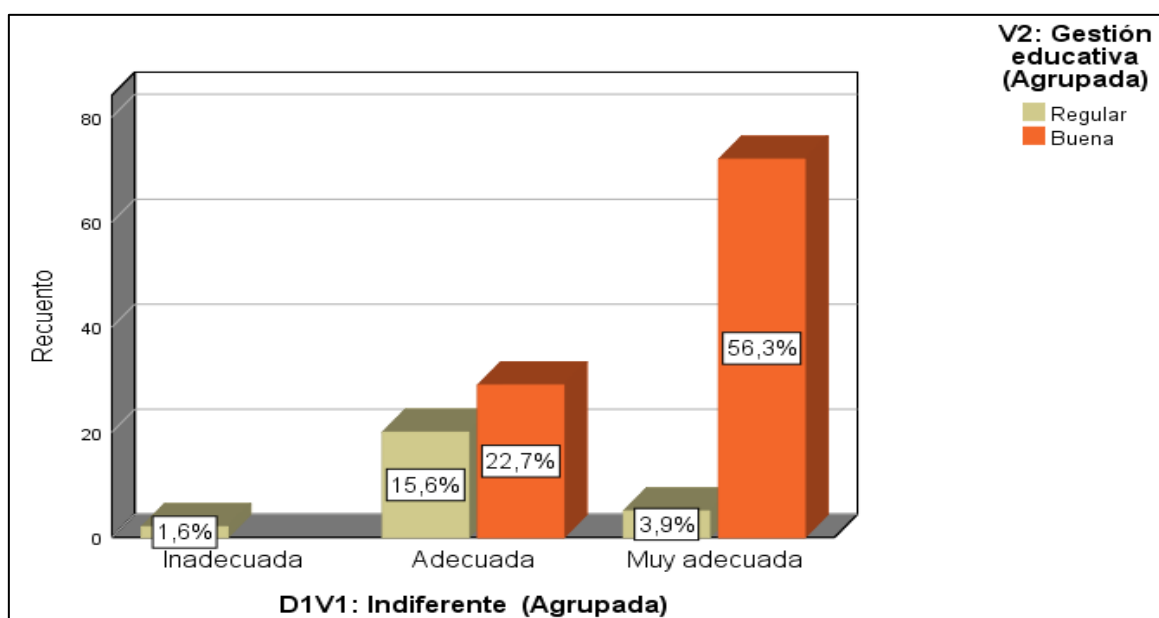
Gráfico de barras de estilos de dirección vs gestión educativa



En la tabla 6 y figura 1, se puede apreciar los resultados obtenidos de la intersección de estilos de dirección y gestión educativa, de 128 docente encuestados, donde el 1,6 % (2) diferenciaron que son inadecuados, el 12,5 % (16) determinaron como adecuada y el 85,9 % (110) dieron fe que es muy adecuada. Por otro lado, el 21,1 % (27) manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % (101) en buena. En tal sentido, los docentes coincidieron que los estilos de dirección en un nivel muy adecuada en cuanto a lo indiferente, tecnicista, sociable y sinérgico, también, percibieron a la gestión educativa en un nivel bueno en cuanto a la articulación de la administración-financiera, organización operacional, pedagogía curricular, estrategia y comunitaria.

Tabla 7*Estilo indiferente vs Gestión educativa*

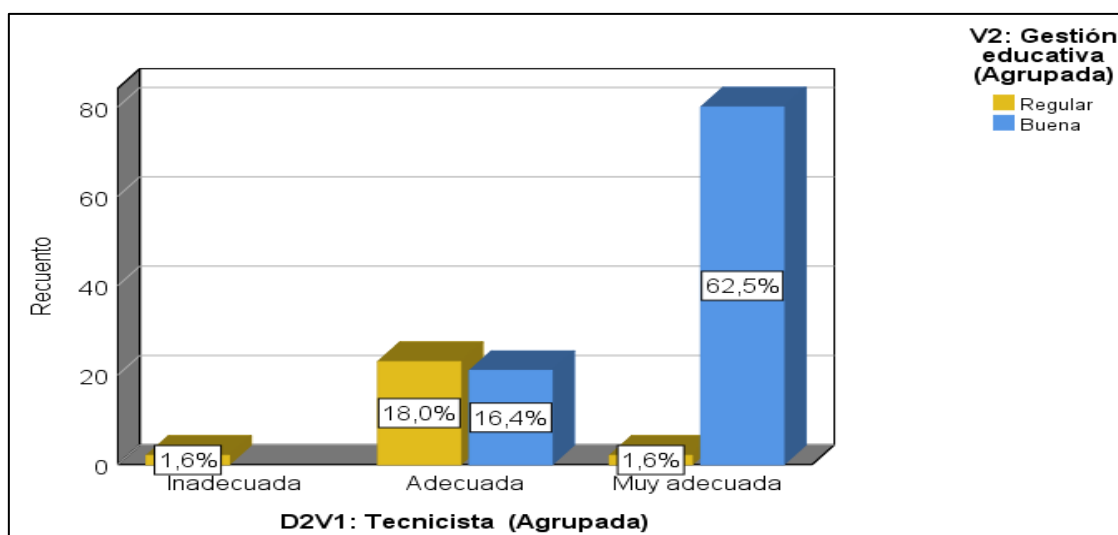
		Gestión educativa		Total
		Regular	Buena	
Estilo Indiferente	Inadecuada	2 1,6%	0 0,0%	2 1,6%
	Adecuada	20 15,6%	29 22,7%	49 38,3%
	Muy adecuada	5 3,9%	72 56,3%	77 60,2%

Figura 2*Gráfico de barras del estilo indiferente vs gestión educativa*

En la tabla 7 y figura 2, se logra apreciar los resultados obtenidos de la intersección del estilo indiferente y la gestión educativa, de 128 docente encuestados, donde el 1,6 % (2) determinaron como inadecuada, el 38,3 % (49) señalaron como adecuada, el 60,2 % (77) percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % (27) manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % (101) en buena. Por lo tanto, se corroboró que los docentes reconocieron que el estilo indiferente en un nivel muy adecuada en cuanto concierne al momento propicio de hacer uso de ella y también percibieron en un nivel bueno la articulación de las dimensiones de la gestión educativa.

Tabla 8*Estilo tecnicista vs Gestión educativa*

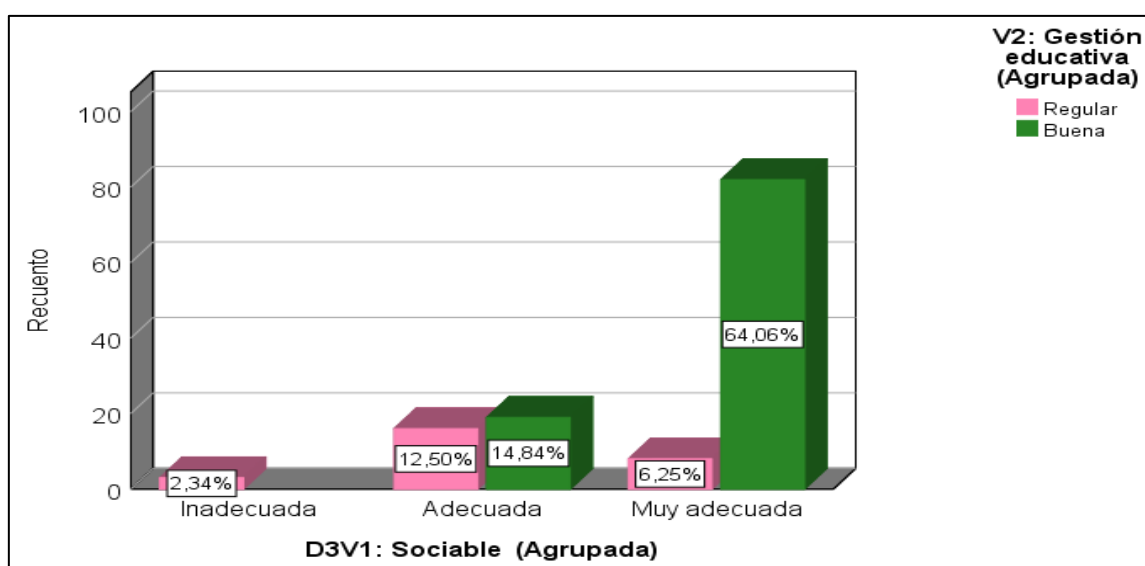
		Gestión educativa		Total
		Regular	Buena	
Estilo tecnicista	Inadecuada	2	0	2
		1,6%	0,0%	1,6%
	Adecuada	23	21	44
		18,0%	16,4%	34,4%
	Muy adecuada	2	80	82
		1,6%	62,5%	64,1%

Figura 3*Gráfico de barras del estilo tecnicista vs gestión educativa*

En la tabla 8 y figura 2, se considera los resultados obtenidos de la intersección del estilo tecnicista y la gestión educativa, de 128 docente encuestados, donde el 1,6 % (2) determinaron como inadecuada, el 34,4 % (44) y el 64,1 % (82) percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % (27) manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % (101) en buena. Por consiguiente, se corroboró que los docentes reconocieron que el estilo tecnicista en un nivel muy adecuada en cuanto concierne al momento propicio de hacer uso de ella y también percibieron en un nivel bueno la articulación de las dimensiones de la gestión educativa.

Tabla 9*Estilo sociable vs Gestión educativa*

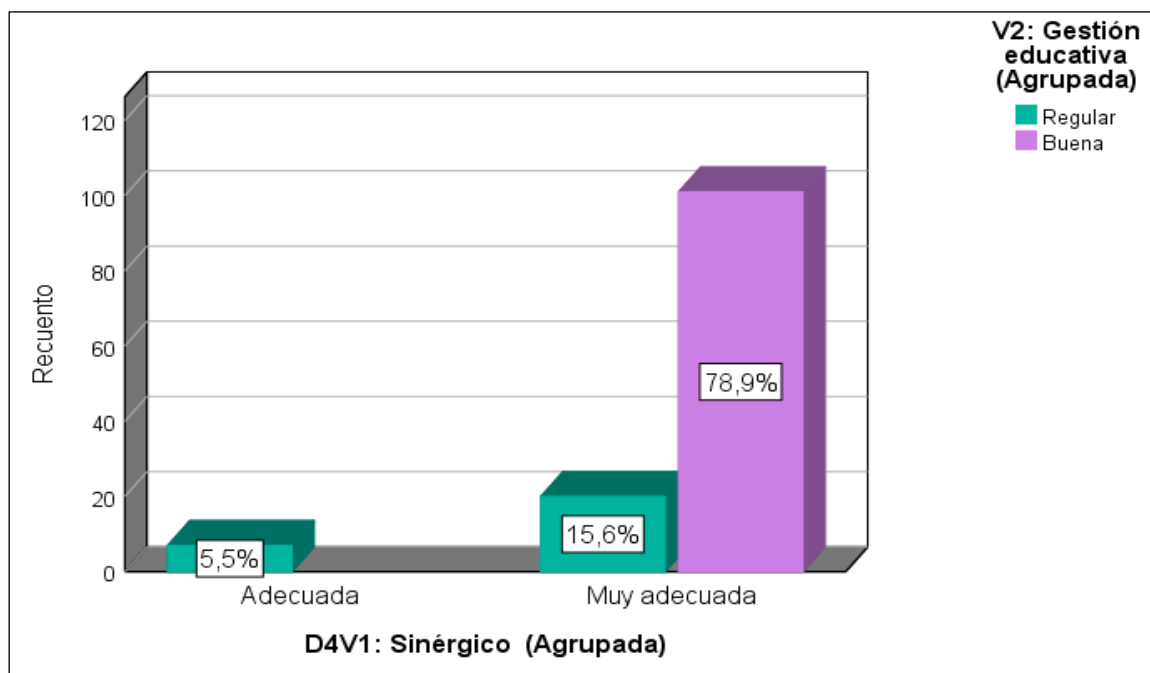
		Gestión educativa		Total
		Regular	Buena	
Estilo sociable	Inadecuada	3 2,3%	0 0,0%	3 2,3%
	Adecuada	16 12,5%	19 14,8%	35 27,3%
	Muy adecuada	8 6,3%	82 64,1%	90 70,3%

Figura 4*Gráfico de barras del estilo tecnicista vs gestión educativa*

En la tabla 9 y figura 4, se puede apreciar los resultados obtenidos de la intersección del estilo sociable y la gestión educativa, de 128 docente encuestados, donde el 2,3 % (3) determinaron como inadecuada, el 27,3 % (35) señalaron como adecuada y el 70,3 % (90) percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % (27) manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % (101) en buena. Por consiguiente, se corroboró que los maestros reconocieron que el estilo sociable en un nivel muy adecuada en cuanto concierne al momento propicio de hacer uso de ella y también percibieron en un nivel bueno la articulación de las dimensiones de la gestión educativa.

Tabla 10*Estilo sinérgico vs Gestión educativa*

		Gestión educativa		Total
		Regular	Buena	
Estilo sinérgico	Adecuada	7	0	7
		5,5%	0,0%	5,5%
	Muy adecuada	20	101	121
		15,6%	78,9%	94,5%

Figura 5*Gráfico de barras del estilo sinérgico vs gestión educativa*

En la tabla 10 y figura 5, se logra valorar los resultados obtenidos de la intersección del estilo sinérgico y la gestión educativa, de 128 docente encuestados, donde el 5,5 % (7) determinaron como adecuada, el 94,5 % (121) percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % (27) manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % (101) en buena. En tal virtud, se corroboró que los docentes reconocieron que el estilo sinérgico en un nivel muy adecuada en cuanto concierne al momento propicio de hacer uso de ella y también, percibieron en un nivel bueno la articulación de las dimensiones de la gestión educativa.

Resultados inferenciales

Al efectuar la prueba de normalidad, en vista de que por medio de ella se pudo evidenciar si la distribución es normal o no normal, mediante la recolección de la información de la muestra, que es necesaria para poder realizar la prueba de hipótesis, así poder lograr tener resultados confiables. También, se dio uso los datos de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra en el presente estudio sobre pasa la cantidad de 50 encuestados (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

En tal virtud, se esbozó dos posibilidades que podrían suscitar al efectuar la prueba de normalidad:

Ho: Los estilos de dirección no influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022

Ha: Los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022

Donde el p-valor se estableció para decidir rechazar uno de los dos supuestos, y, además:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho,

Si $\alpha > 0.05$, se acepta la Ho,

En el que α es la significancia, determina el nivel de confiabilidad del 95 % y un margen de error del 5 %.

Los hallazgos de la prueba de normalidad según K-S de la variable independiente y sus dimensiones, además, la variable dependiente, se estableció que no siguen una distribución normal (Anexo 5). En vista de que todos los grados de significación son menores a 0,05, por lo que se acepta la Ha y se descarta la Ho. Asimismo, se decidió usar la estadística no paramétrica y se empleó la regresión logística ordinal para analizar las hipótesis.

Prueba de hipótesis.

Una hipótesis estadística es una afirmación sobre el valor de uno o varios parámetros, esgrimiendo datos de muestra, la forma general de una distribución de probabilidad (como las características demográficas) y un medio para decidir si se rechaza la hipótesis nula. La hipótesis nula es verdadera, denotada por H_0 , y las declaraciones que contradicen H_0 se denotan por la hipótesis alternativa. Esta se rechaza solo si una prueba de muestra que H_0 es falsa. Si el prototipo no rechaza significativamente la hipótesis nula, todavía hay confianza en la validez de la hipótesis nula (Rincón, 2019).

Decisión estadística.

Haga suposiciones consistentes sobre la hipótesis nula (H_0) para ser aceptada o rechazada, generalmente con un valor p . La probabilidad de que la hipótesis nula sea verdadera se denota con el símbolo p , porque este enfoque sugiere que el fenómeno observado puede ser el resultado de un evento aleatorio (Mendenhall et al., 2010).

Si $\alpha \leq 0.05$, rechazar la hipótesis nula y

Si $\alpha > 0.05$, se acepta la hipótesis nula,

En el que α es significancia con un error del 5 % y con el 95 % de confianza.

Se presenta la hipótesis general.

Ho: Los estilos de dirección no influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Ha: Los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Tabla 11

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	823,517			
Final	521,415	302,102	50	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se consideró el informe de ajuste donde el margen de error (0,05), por lo que el valor de significación (,000) es menor. En efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, los estilos de dirección tienen un impacto significativo en la gestión educativa.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,906
Nagelkerke	,906
McFadden	,309

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke, se corroboraron que los estilos de dirección simbolizan el 90,6 % (,906) de la gestión educativa, en ambos casos. Por tanto, cabe precisar que es explicada porque los docentes percibieron que influye significativamente los estilos de dirección en la gestión educativa.

Hipótesis específica 1

Ho: El estilo indiferente no influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Ha: El estilo indiferente influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	653,303			
Final	498,406	154,897	22	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se consideró el informe de ajuste donde el margen de error (0,05), por lo que el valor de significación (,000) es menor. En efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el estilo indiferente tiene un impacto significativo en la gestión educativa.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,702
Nagelkerke	,702
McFadden	,158

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, los datos de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke, se corroboraron que el estilo indiferente simboliza el 70,2 % (,702) de la gestión educativa, en ambos casos. Por tanto, cabe precisar que es explicada porque los docentes percibieron que influye significativamente el estilo indiferente en la gestión educativa.

Hipótesis específica 2

Ho: El estilo tecnicista no influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Ha: El estilo tecnicista influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	674,687			
Final	483,085	191,602	21	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se consideró el informe de ajuste donde el margen de error (0,05), por lo que el valor de significación (,000) es menor. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el estilo tecnicista tiene un impacto significativo en la gestión educativa.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,776
Nagelkerke	,777
McFadden	,196

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, los datos de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se confirmó que el estilo tecnicista representa el 77,6 % (,776). También, de Nagelkerke simboliza el 77,7 % (,777) de la gestión educativa. Por tanto, cabe precisar que es explicada porque los docentes percibieron que influye significativamente el estilo tecnicista en la gestión educativa.

Hipótesis específica 3

Ho: El estilo sociable no influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Ha: El estilo sociable influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Tabla 17

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	673,459			
Final	175,683	497,775	23	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se consideró el informe de ajuste donde el margen de error (0,05), por lo que el valor de significación (,000) es menor. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el estilo sociable tiene un impacto significativo en la gestión educativa.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,980
Nagelkerke	,980
McFadden	,509

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, los datos de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y Nagelkerke, se corroboraron que el estilo indiferente simboliza el 98,0 % (,980) de la gestión educativa, en ambos casos. Por tanto, cabe precisar que es explicada porque los docentes percibieron que influye significativamente el estilo sociable en la gestión educativa.

Hipótesis específica 4

Ho: El estilo sinérgico no influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Ha: El estilo sinérgico influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022.

Tabla 19

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	664,117			
Final	,000	664,117	20	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se consideró el informe de ajuste donde el margen de error (0,05), por lo que el valor de significación (,000) es menor. En efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el estilo sinérgico tiene un impacto significativo en la gestión educativa.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,994
Nagelkerke	,995
McFadden	,678

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, los datos de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se ratificó que el estilo sinérgico representa el 99,4 % (,994). También, de Nagelkerke simboliza el 99,5 % (,995) de la gestión educativa. Por tanto, cabe precisar que es explicada porque los docentes percibieron que influye significativamente el estilo sinérgico en la gestión educativa.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general exteriorizó, que los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa. El p – valor de la significancia (0,000). De igual manera, los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, y de Nagelkerke, donde permitió afirmar que es explicada en un 90,6 % en ambos casos. Asimismo, el 1,6 % diferenciaron que son inadecuados, el 12,5 % determinaron como adecuada y el 85,9 % dieron fe que es muy adecuada. Por otro lado, el 21,1 % manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % en buena. Los hallazgos tienen relación con Cevallos (2021), quién planteó identificar y analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo en el desempeño profesional, en sus deducciones obtuvo que el 50 % de los directores deben estar enfocada en la misión y visión institucional y el 50 % se ubicaron en una manifestación parcialmente de acuerdo. También, se determinó que hay una correlación significativa muy alta entre estilos de liderazgo y desempeño profesional, debido a que el valor de r de Pearson es 0,748. De igual manera, los resultados guardan relación con las determinaciones halladas de Sagredo y Castelló (2019), quienes realizaron su investigación de poder determinar la correlación entre la gestión educativa y el compromiso docente, además en sus resultados obtuvieron que el 67,5 % de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo que se introduzca la gestión educativa, mientras que el 32,5 % está en desacuerdo, y su nivel de significancia es 0,01 y un valor de Rho de Spearman de 0,623. Por tanto, concluyó que hay una correlación significativa entre la gestión educativa y compromiso docente. Asimismo, estas emanaciones se relacionan con las obtenciones de resultados descriptivos e inferenciales de Tomalá (2022), quién desarrolló un estudio con la finalidad de determinar si coexiste correspondencia en los estilos de liderazgo directivo y la gestión administrativa, que sus encuestados determinaron el 78,3 % en un nivel alto la relación entre ambas variables de estudio, por otro lado, el Rho Spearman de 0,697 con una significancia de 0,01 lo que determina que existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa. Tal es así que, la teoría de Sandoval et al. (2020), con respecto a los estilos de dirección afirmaron que es estrategia y búsqueda de creación de políticas para hacer frente a la innovación educativa, para una

educación sostenible y de calidad. Por ende, la pesquisa y formación personal del directivo es una demanda social para dar paso al aspecto intergeneracional de la educación. Tales realidades indicaron que los estilos de dirección demuestran ser imponderables dentro de una gestión educativa que conduce al logro de la misión y visión institucional, de igual manera, conlleva al logro de metas a nivel de Unidad de Gestión Local, por consiguiente, a la visualización de objetivos de la Dirección Regional de Educación, que en su conjunto engruesa los fines de la educación peruana.

En cuanto al objetivo específico de primer orden, mediante el cual fue establecer la influencia del estilo indiferente en la gestión educativa, se determinó que el valor de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,05) y en cuanto los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke fueron de (0,702). Por tanto, se dedujo que el estilo indiferente es explicado por la gestión educativa, por consiguiente, sí existe una influencia significativa entre el estilo indiferente y la gestión educativa. Asimismo, se halló que el 1,6 % determinaron como inadecuada, el 38,3 % señalaron como adecuada, el 60,2 % percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % en buena. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Hernández (2021), quien en su investigación pretendió encontrar la relación entre el estilo de liderazgo del director con la motivación laboral, donde tuvo la familiaridad del 90 %, nuevamente con un margen de error del 5 % y un coeficiente de correlación negativo de -0,361, lo que implica que cuando los directores tienen una actitud autoritaria, la motivación se reduce significativamente. Los resultados mostraron que predominó el liderazgo benévolo/autoritario con un 35 % y el liderazgo autoritario/exploratorio con un 33 %. También, se relaciona los hallazgos con la investigación realizada de Valenzuela (2022) donde estableció como objetivo de estudio, determinar la relación entre gestión educativa y el liderazgo directivo. En este sentido se obtiene una correlación positiva según Rho de Spearman de 0,810 con un 95 % de confianza. Así, en la dimensión competencia relacional el 86 % de las respuestas fueron normales y el 8% buenas, en la dimensión comunicación las proporciones fueron buenas, el 82 % y el 13%, respectivamente, y la planificación el 73 % normal y el 21 % no buenas. Esto nos permite probar que existe una relación moderada entre las variables. En relación a estilos de dirección, no se entiende como la personalidad de un individuo,

sino como un proceso en el que participan muchas personas. Esto significa que el liderazgo debe asignarse de acuerdo con los antecedentes, las características y las capacidades específicas del individuo (Sans-Martín et al., 2016).

En correspondencia con el segundo objetivo específico, el cual fue establecer la influencia del estilo tecnicista en la gestión educativa, se halló el valor de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,05), por lo cual, se pudo afirmar que el estilo tecnicista tiene un impacto significativo en la gestión educativa. En referencia a los datos de Pseudo R^2 de Cox y Snell 77,6 % y Nagelkerke 77,7 % indicaron que el estilo tecnicista es explicada por la gestión educativa. Asimismo, se hallaron los siguientes datos descriptivos, el 2,3 % determinaron como inadecuada, el 27,3 % señalaron como adecuada y el 70,3 % percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % en buena. Tienen semejanza con los resultados de Zúñiga (2018) donde planteó como objetivo de estudio determinar los niveles de relación que existe entre estilo directivo y liderazgo transformacional. En sus derivaciones mostró la significancia de la confiabilidad según el Alfa de Cronbach fue de 0,85, para la variable estilo de liderazgo, el 87,93 % de los directores se identificaron como alto y el 12,07 % como medio, asimismo, en la dimensión estilo autoritario se puede observar que el 87,03 % se encuentra en un nivel alto y el 12,07 % en un nivel medio. En este sentido, se determinó un nivel de correlación de 0,335, lo que significa un bajo nivel de correlación entre las variables estudiadas. También estos hallazgos coinciden con la investigación de Araujo (2019), donde plateó establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa, donde se pudo mostrar que el 50,0 % de los encuestados manifestó que la gestión educativa se implementa en la práctica, el 33,3 % manifestó que, en base a las estrategias utilizadas, el 16,7 % cree que existen vacíos. La confiabilidad de la escala estuvo determinada por un alfa de Cronbach de 0,71, lo que significa que se encuentra en un nivel aceptable. Además, según la prueba estadística de Pearson se verificó que $r = 0,96$, existe una correlación directa y alta entre las variables en estudio. En cuanto a la gestión educativa Asprella (2020) es un conjunto de procesos teóricos y prácticos integrados horizontal y verticalmente en el sistema educativo, que se implementa dentro de la misión social de la institución escolar. Puede entenderse como las acciones que el líder piloto realiza en el vasto espacio organizacional. La

toma de decisiones en las fases formativas del sistema educativo se concentra en el nivel central, donde los sistemas de comunicación e intercambio operan con reglas y controles privilegiados. En relación a este último, García et al. (2018) manifiesta que la gestión educativa separa las actividades administrativas de las técnicas, educativas y pedagógicas y las centraliza en manos de representantes de la institución (administración general), lo que identifica un grupo de actividades homólogas con un alto grado de racionalidad, atendiendo a la función de planificación física, finanzas y planificación financiera. y recursos humanos y verificar el correcto funcionamiento de los servicios y procesos.

Con respecto al tercer objetivo específico, mediante el cual fue establecer la influencia del estilo sociable en la gestión educativa, se halló que el valor de significancia (0,000) que es menor al margen de error (0,05), por tal motivo se afirmó que el estilo sociable tiene un impacto significativo en la gestión educativa. Lo anterior fue corroborado por los resultados de la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell y Nagelkerke de 98,0 % en ambos casos, por lo que se indicó que el estilo sociable es explicada por la gestión educativa. Además, se halló los datos descriptivos, donde el 2,3 % determinaron como inadecuada, el 27,3 % señalaron como adecuada y el 70,3 % percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % en buena. Los hallazgos concuerdan con de Moran et al. (2021), plateó como objetivo de estudio determinar la relación entre estilos de liderazgo directivo y la motivación laboral en sus resultados según el análisis estadístico de Pearson, hubo una correlación de $r = 0,798$ entre las variables de estudio, es decir, una correlación altamente positiva. = 0,000 el nivel de significación indica menos de 0,05. Además, según las estadísticas descriptivas, el 4,35 % de los encuestados indicó que el liderazgo gerencial es deficiente, el 90,58 % indicó que es normal y el 5,07 % indicó que es bueno. De igual forma, para la variable entusiasmo en el trabajo, el 15,22 % de personas dijo que el entusiasmo en el trabajo es bajo, el 65,94 % dijo que es medio y el 18,84 % dijo que el entusiasmo en el trabajo es alto. En conclusión, existe una correlación transversal entre las variables en estudio. Asimismo, se vincula con los hallazgos de Zegarra (2019), donde estableció su objetivo de estudio determinar la relación que hay entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión de conflictos. Por consiguiente, la fiabilidad alfa de Cronbach fue de 0,826 para estilo de liderazgo y

de 0,881 para gestión de conflictos. En cuanto a las estadísticas descriptivas, los encuestados indicaron que el 86,0 % de los gerentes cumplieron con sus expectativas, el 9,0 % casi nunca y el 5,0 % casi siempre. Lo mismo ocurre con la variable liderazgo autoritario, donde dicen que el 67,0 % ejerce el liderazgo, el 31,0 % casi nunca y el 2,0 % casi siempre. Por lo tanto, el nivel de correlación de rendimiento fue determinado por Rho Spearman con $Rho = .626$. Indica la correlación media entre las variables de estudio. Frente a ello se vincula la teoría sobre estilos de dirección de como manifestaron Gonzáles et al. (2009) que el desempeño del cargo de director está relacionado con varias funciones específicas, en primer lugar, con los estatutos que regulan la actividad del centro y la existencia de quien ostenta el cargo, la ley no puede privar a una persona de su personalidad. Entonces, por ejemplo, no existe una regla de que el director deba asegurarse de que la persona del centro esté bien y libre de conflictos. Sin embargo, parte de la actividad de gestión aborda directamente estos problemas y podemos identificarlos a través de la actividad micropolítica.

En relación al cuarto objetivo específico que fue establecer la influencia del estilo sinérgico en la gestión educativa, se obtuvo que el valor de significancia (0,000) es inferior al margen de error (0,05), por tal motivo se afirmó que el estilo sinérgico influye significativamente en la gestión educativa. Además, la afirmación anterior se corroboró con los resultados de la prueba de Pseudo R^2 de Cox y Snell, concluyéndose que el estilo sinérgico es explicada en la gestión educativa en un 99,4 % y los valores de Nagelkerke indicaron que el estilo sinérgico es explicada en la gestión educativa con un 99,5 %, también sobre lo anterior se encontró los siguientes datos descriptivos, donde el 5,5 % determinaron como adecuada, el 94,5 % percibieron muy adecuada, Por otro lado, el 21,1 % manifestaron que está en un nivel regular y el 78,9 % en buena. Tienen relación con los hallazgos de Graus (2020), planteó como objeto de estudio conocer la relación del estilo de dirección y la calidad de la gestión educativa, quien en sus resultados de investigación demostró donde representa el 53 % del liderazgo educativo de alto nivel. Cuando los profesores realizan un estudio detallado de los estilos de liderazgo, encuentran que el estilo autocrático representa el 62 %, el estilo democrático representa el 57 % y el estilo libre representa el 63 %. Cuando probaron la estimación de Rho Spearman valor $p = 0,00$, acordaron confirmar una relación significativa entre las

dos variables. También, concuerda los hallazgos de Maza et al. (2021) donde planteó como objetivo identificar el grado de relación que hay entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, quienes obtuvieron como resultado de un nivel de confiabilidad estadística de Alfa de Cronbach para cada variable fue de 0,80, lo que significa alta confiabilidad, y se aplicó la técnica de Kolmogorov Snirnov a cada variable de investigación ($p\text{-valor} = 0,00 < 0,05$) para probar la hipótesis. Según las estadísticas, el 19 % de los docentes dijo que no utiliza la gestión directiva, el 20 % dijo que casi nunca, el 36 % a veces, el 17 % casi siempre y el 8 % siempre. Por lo tanto, se puede concluir que el nivel de confianza del 95 % indica una relación significativa entre las dos variables. Asimismo, la teoría que respalda tales realidades es de Sandoval et al. (2020) reconocen que los problemas de liderazgo y estilo de dirección son una realidad compleja y multifacética. Considerando que las sociedades, las instituciones educativas y las personas son realidades sistémicas, su comprensión también es así. Ante esta compleja realidad, la clave no es la suma de realidades individuales, sino la integración de las actividades de gestión y las tipologías involucradas en la gestión. Por lo tanto, es necesario mirar a las personas como un todo, para responder a sus diversas necesidades educativas y realizar investigaciones de manera integral. En este caso, el deber del director es profundizar sus aspectos formativos en la realidad del sistema, lo que debe llevar a actuar a tiempo para dar solución a las distintas y problemáticas realidades que se presenten en el campo de la educación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que los estilos de dirección son estadísticamente significativos para explicar la gestión educativa, debido a que el modelo regresión logística ordinal fue un método admisible. De igual manera, los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, concluyendo que los estilos de dirección fueron explicados por la gestión educativa.

Segunda:

Se probó que el estilo indiferente es estadísticamente significativo para pronosticar la gestión educativa, debido a que el modelo de regresión logística ordinal fue un método plausible. De igual manera, los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, concluyendo que el estilo indiferente fue explicado por la gestión educativa.

Tercera:

Se probó que el estilo tecnicista es estadísticamente revelador para predecir la gestión educativa, debido a que el modelo regresión logística ordinal fue un método beneficioso. De igual manera, con los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, concluyendo que el estilo tecnicista fue explicado por la gestión educativa.

Cuarta:

Se probó que el estilo sociable es estadísticamente significativo para explicar la gestión educativa, debido a que el modelo regresión logística ordinal fue un método conveniente. De igual manera, a la afirmación se apoyó con los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, concluyendo que el estilo sociable fue explicado por la gestión educativa.

Quinta:

Se expresó que el estilo sinérgico es estadísticamente significativo para predecir la gestión educativa, debido a que el modelo regresión logística ordinal fue un método merecedor y provechoso. De igual manera, los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagalkerke, concluyendo que el estilo sinérgico fue explicado por la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al coordinador(a) del programa del Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio del Ministerio de Educación, realizar capacitaciones de estilos de dirección y gestión educativa a directivos, administrativos y docentes, porque permite fortalecer la administración-financiera, organizativa operacional, pedagógica curricular, estratégica y comunitaria las que son ejes para lograr los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo.

Segunda:

Al jefe del Área de Gestión Institucional de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias que brinde talleres de capacitación práctica y actualizaciones del estilo indiferente y la gestión educativa a los líderes de todas las instituciones de la jurisdicción porque la atención a las necesidades de la comunidad educativa se va desarrollar de manera apropiada en la mejora institucional continua y beneficie a toda la comunidad educativa.

Tercera:

Al director(a) de la Unidad de Gestión Educativa Local que planifique y ejecute talleres de estilo tecnicista y gestión educativa porque garantizará excelentes logros de metas a nivel micro y macro en las escuelas de la circunscripción. Asimismo, articular la administración-financiera, organizativa operacional, pedagógica curricular, estratégica y comunitaria que son ejes fundamentales dentro de una gestión.

Cuarta:

Al coordinador(a) y especialistas de las Redes educativas que trabajen de manera articulada mediante un plan articulador del estilo sociable y la gestión educativa porque armonizará en su conjunto la comunicación, la pedagogía curricular, las estrategias, la organización operacional y la administración-financiera que transformará la realidad de los colegios, logrando fortalecer los fines de la educación.

Quinta:

A los directores de las instituciones educativas que capaciten y se actualicen en el estilo sinérgico y gestión educativa porque de esta manera la administración-financiera, la pedagógica curricular, la estratégica, la organizativa operacional, y la comunitaria permitirán el logro de los objetivos trazados en PEI, PAT transformando la institución educativa en un ente referente.

Sexta:

A los futuros investigadores continuar haciendo estudios de estilos de dirección y gestión educativa en diferentes instituciones, desde la percepción docente que son los entes que observan las realidades de manera objetiva y vivencial.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aignerren, M. y Ruiz, J. (2010). *Experimental y No-experimental. La Sociología En Sus Escenarios.* UDEA. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Alvaro, F. (2020). *La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018 . (tesis de Maestría).* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Ecuador. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14519/Alvaro_df.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, A. (2019). *Grado de relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel de educación primaria de la ciudad de Sicuani Cusco 2017. (Tesis de maestría).* Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Cusco. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4702/T036_40479003_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arellano, J., Hall, R. y Hernández, J. (2014). *Ética de la investigación científica.* Universidad Autónoma de Querétaro. <http://www.bob-hall.net/etica-de-la-investigacion-cientifica.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado.* Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3oVbKWK>
- Asprella, G.; Vicente, M.; Tello, C (2020). *Administración de la Educación : Modelos y racionalidades de gestión.* La Plata : Universidad Nacional de La Plata ; EDULP. (Libros de Cátedra. Sociales). En Memoria Académica. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4803/pm.4803.pdf>

- Bejarano Álvarez, P. M., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, Ángel J., y Lima Cucho, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 145-157. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38152>
- Cano, F.M., Hernández, R.C. y Ortiz, G.J. (2015). *Gestión Educativa Estratégica. Red Iberoamericana de Academia de Investigación*. https://www.academia.edu/36691334/Libro_Gestion_Educativa_y_Estrate_gica_pdf
- Del Valle, M. y Mó, R. (2018). *Líneas de investigaciones educativas DigeDuca. Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa, Ministerio de Educación*. Segunda edición. https://www.mineduc.gob.gt/digeduca/documents/investigaciones/2018/L%C3%ADneas_de_investigaciones_2018.pdf
- Domínguez, C., Medina, C., González, R., y López, E. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Editorial UNED.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE: Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://bit.ly/3MfVMkA>
- Castillero, A., Díaz, J., Morales, F. y Pino, I. (2009). *Gestión y supervisión en el centro de educación básica*. Editorial EDITORAMA, S.A. https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_36.pdf
- Cevallos, D. (2021). *Liderazgo educativo: análisis del desempeño profesional directivo en instituciones educativas. (tesis de maestría)*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito. <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2781/1/QUISHPE%20MOSQUERA%20KLEBER%20DAVID.pdf>
- Erazo, P., Álvarez, C. y Serena, H. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del personal docente. *Revista Espacios*, 39(51), 10 - 26. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>

- Galarza, N. (2019). *Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Domingo Faustino Sarmiento, ATE. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5304/Nelsa%20Milena%20GA%20LARZA%20MEDINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana educación superior*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado. *Revista Educación*, 45(2), 1 -14.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178003>
- Garret, P., Miranda, L., Marcos, M. y Christiansen, A. (2021). Segregación socioeconómica de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. (15), pp. 89 – 119.
<https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/365/320>
- Goleman, D. (2015). *Cómo ser un LÍDER*. Barcelona (España): Ediciones B, S. A.
<https://webooks.co/images/team/generos/liderazgo1/29.Como%20ser%20un%20lider%20-%20Daniel%20Goleman.pdf>
- González, M., Nieto, J. y Portela, A. (2009). *Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos*. Madrid (España): Editorial PEARSON EDUCACIÓN, S.A. <https://es.b-ok.lat/ireader/5830640>
- Graus, A. (2020). Estilo de dirección y calidad de la gestión en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipan - Hualmay- 2017. *Revista Bing Bang*, 9(4), 39 - 42. <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.653>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) a través del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (FORGE), implementado con fondos otorgados por el Gobierno de Canadá.

<http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. Grupo editorial patria. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>

Hawkins, P. (2012). *Coaching y liderazgo de equipos : coaching para un liderazgo con capacidad de transformación*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A <https://www.pdfdrive.com/coaching-y-liderazgo-de-equipos-d52887789.html>

Hernández, M. (2021). *Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials*. *Educación*, 188 - 205. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100188&script=sci_arttext&tlng=en

Hernández-sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Huanca, R., Aguilar, S. y Apaza, J. (2021). Componentes asociados al estilo de liderazgo directo y su influencia en la gestión. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(2), 777 - 797. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1828>

James, W. (2000) *Pragmatismo: Un nuevo nombre para viejas formas de pensar*. Madrid: Alianza Editorial, S. A. Primera edición en español.

Martinez, L. (2012). *Administración Educativa*. México: Red Tercer milenio S. C. https://www.academia.edu/en/6358909/Administraci%C3%B3n_Educativa_de_LUCIA_MARTINEZ_AGUIRRE

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. Recuperado en 18 de octubre de 2022, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>

- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79 - 86. de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191/2364>
- Mejía, J. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa Escuelas de Calidad del Gobierno Federal*, Mexico. http://edu.jalisco.gob.mx/cepse/sites/edu.jalisco.gob.mx.cepse/files/modelo_de_gestion_educativa_estrategica_modulo_1_pec.pdf
- Mendenhall, W., Beaver, R. y Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Cengage Learning. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>
- Meza, M., Meza, C., Morales, G., León, C., Mayhuasca, J., Gavino, M. y Gutiérrez, E. (2021). Liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa Jose Antonio Encinas UGEL 15 . *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 1 - 23. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/754/1027>
- MINEDU. (2021). Guía para la gestión escolar en ii. ee. y programas educativos de educación básica. *oficio múltiple n° 00035-2021-minedu/vmgi-digc*, 1 - 70. <https://drive.google.com/file/d/1M0JGlchRSwZsOtBmELXQFfFIK12vgxOZ/view>
- Moran, Y., Gammara, R., Romero, Á. y Flores, W. (2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo secundario. *Revista Maestro y Sociedad*, 860 - 868. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5381/5019>
- Nava, M. (2018). *Gestión escolar, liderazgo y gobernanza: Construcción, desconstrucción y retos en instituciones de educación obligatoria. Primera edición*. México: Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio (DGENAM). <https://cafge.files.wordpress.com/2018/06/l-gestion-escolar-liderazgo-y-gobernanza-2.pdf>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2017). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis*. Ediciones de la U. <https://n9.cl/ug1hx>
- Paucar, P. (2021). *Gestión Educativa, Satisfacción Laboral y la Práctica Docente en la Institución Educativa N° 20955-14 Sagrado Corazón de Jesús, Distrito de San Antonio, UGEL N°15, Huarochirí, 2019. (Tesis de Doctorado)*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle, San Antonio.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5656/Paul%20Gregorio%2c%20PAUCAR%20LLANOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, I., Hernández, F., Ceballos, Ó., Gentili, P., Saforcada, F., Peñalosa, G., Pineda, C., Basilio, M., Reyes, P. y Gutiérrez, V. (2015). *Voces de la Filosofía de la Educación*. Primera edición: Ediciones del Lirio. México, D. F. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20171013112316/Voces_filosofia_educacion.pdf
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Rivas, H. y Gabriela, L. (2020). Etimología Polifacética del Liderazgo. *Revista GESTION I+D*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863433>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 2(19), 1 - 23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Saleem, Atif, Sarfraz Aslam, Hong-biao Yin, y Congman Rao, (2020). *Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle*. Management Sustainability 12, (8). <https://doi.org/10.3390/su12083390>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ediciones Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3EngCg5>

- Sánchez, I. (2017). *Estilos de Dirección y Liderazgo en las Organizaciones*. Cali, Colombia: Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10312/Estilos-de-direccion.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sandoval-Estupiñán, L., Pineda-Báez, C., Bernal-Luque, M. del R. y Quiroga, C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 115-124. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/61919>
- Sans-Martín, A., Guàrdia Olmos, J. y Triadó-Ivern, X. (2016). El liderazgo educativo en Europa: Una aproximación transcultural. *Revista de Educación*, 371, 83-106.
- Speranza, CR. y Pierce, A. (2019). Desarrollo de una filosofía de liderazgo personal: una oportunidad experiencial y reflexiva en el aula de posgrado. *Diario de educación de liderazgo*, 18 (3), 167-175. https://journalofleadershiped.org/wp-content/uploads/2019/06/18_3_Speranza.pdf
- Tomalá, D. (2022). *Estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa en una unidad educativa de Santa Elena - Ecuador, 2022. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Ecuador. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93183/Tomal%C3%A1_TDGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Valenzuela, M. (2022). *Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en los establecimientos municipales, comuna de curicó, chile, 2020. (tesis de doctorado)*. universidad privada de tacna, Suricó. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2420/Valenzuela-Saavedra-Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, S. (2012). *La filosofía de la Educación: estado de la cuestión y líneas esenciales*. 2º edición – Buenos Aires: CIAFIC Ediciones.

http://www.ciafic.edu.ar/documentos/FilosofiadelaEducacionVazquez_2da_Ed.pdf

Whetten, D. y Cameron, K. (2011) *Desarrollo de habilidades directivas*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Octava edición.

<https://www.pdfdrive.com/desarrollo-de-habilidades-directivas-d53040147.html>

Zegarra, L. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y la gestión de conflictos en las instituciones educativas de la red N° 08- UGEL N° 04 - Puente Piedra - Lima, 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Puente Piedra.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14163/Zegarra_ol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zúñiga, G. (2018). *Estilo directivo y liderazgo transformacional en directores de primaria del distrito de Rio Negro-Satipo. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Satipo.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4998/T010_19873976_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022			
AUTOR: Jara Silva, Emerson Ramiro.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
			Variable 1: Estilos de dirección
			Dimensiones
			Indicadores
			Ítems
			Niveles/rangos
<p>General: ¿De qué manera los estilos de dirección influyen en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí Lima 2022?</p> <p>Específicas 1. ¿Cómo influye el estilo indiferente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí Lima 2022?</p> <p>2. ¿Cómo influye el estilo tecnicista en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí Lima 2022?</p> <p>3. ¿Cómo influye el estilo sociable en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí Lima 2022?</p>	<p>General: Determinar la influencia de los estilos de dirección en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>Específicas 1. Establecer la influencia del estilo indiferente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>2. Establecer la influencia del estilo tecnicista en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>3. Establecer la influencia del estilo sociable en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p>	<p>General: Los estilos de dirección influyen significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>Específicas 1. El estilo indiferente influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>2. El estilo tecnicista influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p> <p>3. El estilo sociable influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p>	<p>D1: Indiferente</p> <p>Participación docente Confianza Equidad Manejo de situaciones Comunicación Toma de decisiones Visión y misión Aspectos técnicos</p>
			<p>D2: Tecnicista</p> <p>Participación docente Delegación de funciones Monitoreo al docente Comunicación de las decisiones Promoción y motivación Reconocimiento del trabajo Logro de objetivos Colaboración</p>
			<p>D3: Sociable</p> <p>Comunicación asertiva Confianza al personal Dependencia del grupo Libertad para la toma de decisiones Conducción del plantel Trabajo en equipo Credibilidad y acción Delega funciones que le competente</p>
			<p>D4: Sinérgico</p> <p>Acepta consejos Mejora de gestión Logro de objetivos</p>
			<p>P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8</p>
			<p>P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16</p>
			<p>P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24</p>
			<p>P25</p>
			<p>Muy Adecuada 107 – 145</p> <p>Adecuada 68 – 106</p> <p>Inadecuada 29 – 67</p>

<p>4. ¿Cómo influye el estilo sinérgico en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí Lima 2022?</p>	<p>4. Establecer la influencia del estilo sinérgico en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p>	<p>4. El estilo sinérgico influye significativamente en la gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022</p>		<p>Premio al reconocimiento Estímulos al desempeño</p>	<p>P26 P27 P28 P29</p>	
Variable 2: Gestión Educativa						
			<p>D1: Administrativa-Financiera</p>	<p>Uso de recursos Actitud Manejo de recursos financieros Promueve la participación Respeto de las normativas Rendición de cuentas Gestión para la mejora</p>	<p>P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7</p>	
			<p>D2: Organizativa operacional</p>	<p>Planificación Asignación de materiales Cumplimiento de funciones Aspectos normativos Actitud democrática Autonomía del personal</p>	<p>P8 P9 P10 P11 P12 P13</p>	<p>Bueno 118 – 160 Regular 75 – 117 Deficiente 32 – 74</p>
			<p>D3: Pedagógica curricular</p>	<p>Enseñanza - aprendizaje Capacitaciones Evaluación formativa Control docente Enseñanza cooperativa Capacitaciones y mejora</p>	<p>P14 P15 P16 P17 P18 P19</p>	
				<p>Atención al usuario</p>		

			D4: Estratégica	Interés del usuario Atención de las necesidades Horarios de atención Ayuda mutua entre colegas Organización de actividades Servicio al usuario Apoyo entre trabajadores	P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27	
			D5: Comunitaria	Cumplimiento de acuerdos Solución de problemas Respuesta a los usuarios Confianza Servicios	 P28 P29 P30 P31 P32	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo	Población: 192 docentes Muestra: 128 docentes	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario De la variable 1: Estilos de dirección N.º de Ítems: 29 De la variable 2: Gestión Educativa N.º de Ítems: 32	Descriptiva: Para la descripción de figura y tablas se usó el software SPSS-26. Inferencial: Para la comprobación de las hipótesis planteadas se utilizó la regresión logística ordinal.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 01: Estilos de dirección.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Indiferente	Participación docente	1	Ordinal Likert (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca	Muy Adecuado 107 – 145 Adecuado 68 – 106 Inadecuado 29 – 67
	Confianza	2		
	Equidad	3		
	Manejo de situaciones	4		
	Comunicación	5		
	Toma de decisiones	6		
	Visión y misión	7		
	Aspectos técnicos	8		
D2: Tecnicista	Participación docente	9		
	Delegación de funciones	10		
	Monitoreo al docente	11		
	Comunicación de las decisiones	12		
	Promoción y motivación	13		
	Reconocimiento del trabajo	14		
	Logro de objetivos	15		
Colaboración	16			
D3: Sociable	Comunicación asertiva	17		
	Confianza al personal	18		
	Dependencia del grupo	19		
	Libertad para la toma de decisiones	20		
	Conducción del plantel	21		
	Trabajo en equipo	22		
	Credibilidad y acción	23		
	Delega funciones que le competente	24		
D4: Sinérgico	Acepta consejos	25		
	Mejora de gestión	26		
	Logro de objetivos	27		
	Premio al reconocimiento	28		
	Estímulos al desempeño	29		

Nota: Adaptado de *Estilos de Dirección y Liderazgo en las Organizaciones* (Sánchez, 2017)

Link: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10312/Estilos-de-direccion.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Variable 02: Gestión educativa.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Administración-Financiera	Uso de recursos	1	Ordinal Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Bueno 118 – 160 Regular 75 – 117 Deficiente 32 – 74
	Actitud	2		
	Manejo de recursos financieros	3		
	Promueve la participación	4		
	Respeto de las normativas			
	Rendición de cuentas			
	Gestión para la mejora			
D2: Organización operacional	Planificación	8		
	Asignación de materiales	9		
	Cumplimiento de funciones	10		
	Aspectos normativos	11		
	Actitud democrática	12		
	Autonomía del personal	13		
D3: Pedagogía curricular	Enseñanza - aprendizaje	14		
	Capacitaciones	15		
	Evaluación formativa	16		
	Control docente	17		
	Enseñanza cooperativa	18		
	Capacitaciones y mejora	19		
D4: Estrategia	Atención al usuario	20		
	Interés del usuario	21		
	Atención de las necesidades	22		
	Horarios de atención	23		
	Ayuda mutua entre colegas	24		
	Organización de actividades	25		
	Servicio al usuario	26		
	Apoyo entre trabajadores	27		
D5: Comunitaria	Cumplimiento de acuerdos	28		
	Solución de problemas	28		
	Respuesta a los usuarios	30		
	Confianza	31		
	Servicios	32		

Nota: Adaptado de *Administración educativa* (Martines, 2012)

Link: https://www.academia.edu/6358909/Administraci%C3%B3n_Educativa_de_LUCIA_MARTINEZ_AGUIRRE

Nota: Adaptado *DECRETO SUPREMO N° 006-2021-MINEDU* (Minedu, 2021)

Link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2160445/DS%20N%C2%B0%20006-2021-MINEDU%20%28NL%2BDL%29.pdf.pdf?v=1631056145>

Anexo 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE ESTILOS DE DIRECCIÓN

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Jara Silva, Emerson Ramiro, con Nro. DNI. 44394481, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. El presente cuestionario está formulado en base a los Estilos de dirección del director.

Variable 1: Estilo de dirección.

Escala autovalorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi Siempre	(CS)	= 4
Algunas Veces	(AV)	= 3
Casi Nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a los Estilos de dirección del director.

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Estilo de dirección.	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Indiferente.					
1) Toma decisiones participando a los maestros de la institución educativa para elaborar los documentos de gestión.					
2) Inspira familiaridad para que los maestros participen en la elaboración de documentos de gestión.					
3) Muestra equidad en la delegación de funciones para las actividades que realizaran durante el año lectivo.					
4) Asume responsabilidad en contextos difíciles que afecta a la institución.					
5) Participa a los maestros sobre las normas de convivencia determinado para la institución educativa.					
6) Toma las decisiones unipersonalmente.					
7) Fija la visión y misión de la institución educativa, con participación de los docentes.					
8) Hace énfasis en los aspectos técnicos del puesto.					
Dimensión 2: Tecnista.					
9) Da participación a los maestros en la toma de decisiones.					
10) Delega funciones que le compete, como presentación de documentos a la UGEL a los docentes.					
11) En el monitoreo al maestro, respeta su punto de vista al establecer compromisos.					

12) Comunica a los docentes de manera adecuada la consolidación de las decisiones tomadas.					
13) Promueve y motiva la superación personal del maestro.					
14) Reconoce y motiva el trabajo en equipo del personal docente.					
15) Promueve la conquista de metas y objetivos institucionales.					
16) Propicia la colaboración de las entidades aliadas de la institución educativa.					
Dimensión 3: Sociable.					
17) La comunicación es asertiva con la comunicada educativa y con todas las personas que visitan la institución.					
18) Da confianza a todo el personal docente en la institución educativa.					
19) Para tomar decisiones solutivas depende de la opinión de los docentes.					
20) Da libertad a docentes para la toma de decisiones con relación a las actividades del año lectivo.					
21) Durante su ausencia en la institución educativa, por motivos de reuniones, gestiones u otros motivos, deja a cargo sus funciones a un docente.					
22) Permite que los equipos de las actividades, otorguen reconocimiento a los docentes por el cumplimiento de sus funciones según el programa establecido.					
23) Transmite credibilidad en su palabra y acción.					
24) Deja que los docentes tomen decisiones por él, en la institución educativa, para elaborar los documentos de gestión.					
Dimensión 4: Sinérgico.					
25) Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los especialistas de la UGEL, DRELP y MINEDU.					
26) Busca mejorar su gestión, por lo que, de manera permanente está en actualización.					
27) Al encomendar funciones a los integrantes de la institución, considera que se están logrando los objetivos ideados.					
28) Las actitudes relevantes del personal las recompensa con reconocimiento público.					
29) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

PEI: Proyecto Educativo Institucional.

PAT: Plan Anual de Trabajo.

PCI: Proyecto Curricular Institucional.

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

DRELP: Dirección Regional de Educación de Lima Provincias.

MINEDU: Ministerio de Educación.

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Jara Silva, Emerson Ramiro, con Nro. DNI. 44394481, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Gestión Educativa.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a la Gestión Educativa del director.

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión Educativa.	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Administrativa-Financiera.					
1) Usa los recursos económicos de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.					
2) Promueve una actitud de confianza con la comunidad educativa, al rendir las cuentas de manera oportuna y clara.					
3) Toma en consideración los objetivos para el buen manejo de los recursos financieros.					
4) Promueve la participación de todo el personal docente para la entrega de los recursos educativos a tiempo.					
5) Se basa en las normas y disposiciones establecidas para manejar los recursos de la institución.					
6) Da a conocer el manejo de los recursos de la instancia educativa.					
7) Realiza gestiones, en los aleados de la educación, para cubrir con las necesidades de la institución, en mejora de la calidad educativa.					
Dimensión 2: Organizativa operacional.					
8) Planifica el director las acciones educativas en consenso con todo el personal de la institución educativa.					
9) En la planificación el director prevé los materiales, recursos y otros aspectos que tienen que ver con las acciones educativas.					
10) Para el cumplimiento de sus funciones organiza al personal.					
11) Para organizar al personal de la institución educativa lo hace en base a normas o dispositivos legales.					
12) Asigna responsabilidades a los maestros, para las actividades del año escolar en la institución educativa, de manera democrática.					
13) Promueve la libertad y autonomía en el cumplimiento de sus funciones en las actividades del año escolar en la institución educativa.					

Dimensión 3: Pedagógica curricular.					
14) Promueve la enseñanza en base a competencias, para el logro de los estándares de aprendizaje.					
15) Promueve capacitaciones de los maestros, para la utilización de metodologías activas, para lograr con los objetivos establecidos en el PAT.					
16) Promueve una evaluación formativa de los estudiantes, para el logro de una educación de calidad, de esta manera, lograr con el perfil de egresos de la EBR.					
17) Realiza el control y monitoreo para apoyar al docente, en el desarrollo de una educación de calidad.					
18) Propicia espacios para una enseñanza de aprendizaje cooperativo.					
19) Realiza capacitaciones a los docentes para el desarrollo de planes de mejora.					
Dimensión 4: Estratégica.					
20) La institución educativa orienta y brinda atención individualizada a los usuarios, al momento de realizar la matrícula del estudiante.					
21) La institución educativa se preocupa por resaltar los logros de los maestros que es interés de los usuarios.					
22) El personal administrativo atiende las necesidades específicas de los usuarios.					
23) En la institución educativa el personal administrativo tiene horarios de atención para atender a sus usuarios.					
24) Frente a necesidades de los usuarios está predispuesto para apoyar y ayudar.					
25) La institución educativa, en el panel informativo, mantiene publicada las actividades escolares del año.					
26) La institución educativa brindar un servicio rápido al usuario.					
27) La institución, siempre está dispuesto a ayudar al usuario.					
Dimensión 5: Comunitaria.					
28) Gestiona reconocimientos para los docentes que resaltan en el cumplimiento de sus funciones, durante el año académico.					
29) Cuando los padres de familia y/o docentes, tiene un problema, la institución educativa muestra un sincero interés en resolverlo.					
30) Cuando los docentes o padres de familia solicita permiso, informe académico y otras necesidades, siempre responde de manera empática.					
31) La institución educativa brinda un servicio de confianza.					
32) La institución educativa realiza sus servicios, cumpliendo con las metas establecidas.					

Muchas gracias

Anexo 4: Validación de experto

Validación de experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: PONCE AGUEDO, Marlon Hugo.
DNI: 42514341

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTIÓN EDUCATIVA.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: PONCE AGUEDO, Marlon Hugo.

DNI: 42514341

Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/11/07 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD COMPUTACION Y CIENCIAS RELIGIOSAS Fecha de diploma: 16/01/09 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/09/2014 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validación de experto 2:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: SALGUERO ROJAS, Eugenia Elizabeth

DNI: 16011271


Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Estimulación Temprana.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTIÓN EDUCATIVA.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: SALGUERO ROJAS, Eugenia Elizabeth

DNI: 16011271

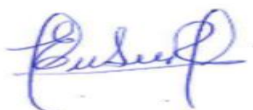
Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Estimulación Temprana.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/11/07 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD COMPUTACION Y CIENCIAS RELIGIOSAS Fecha de diploma: 16/01/09 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
PONCE AGUEDO, MARLON HUGO DNI 42514341	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/09/2014 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validación de experto 3:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ATENCIO JANAMPA, Rubila Ketty

DNI: 40634674

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTIÓN EDUCATIVA.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de cuestionario tiene la relevancia y pertinencia suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ATENCIO JANAMPA, Rubila Ketty
DNI: 40634674

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ATENCIO JANAMPA, RUBILA KETTY DNI 40634674	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 15/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ATENCIO JANAMPA, RUBILA KETTY DNI 40634674	LICENCIADA EN EDUCACION NIVEL PRIMARIA EDUCACION PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 15/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ATENCIO JANAMPA, RUBILA KETTY DNI 40634674	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/03/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ATENCIO JANAMPA, RUBILA KETTY DNI 40634674	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 15/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ATENCIO JANAMPA, RUBILA KETTY DNI 40634674	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL Fecha de diploma: 23/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2005 Fecha egreso: 12/01/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

Anexo 5: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,091	128	,011	,951	128	,000
D1V1	,105	128	,002	,958	128	,001
D2V1	,080	128	,042	,970	128	,006
D3V1	,125	128	,000	,936	128	,000
D4V1	,121	128	,000	,957	128	,000
V2	,076	128	,065	,956	128	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022", cuyo autor es JARA SILVA EMERSON RAMIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 14- 01-2023 15:14:57

Código documento Trilce: TRI - 0520165