



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

El liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución  
emblemática de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Del Aguila Garcia, Eliseo (orcid.org/0000-0001-6001-5368)

**ASESOR:**

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

**CO-ASESORA:**

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A mi familia por el apoyo y la paciencia que me tuvieron durante todo este tiempo en el proceso de aprendizaje, les dedico este trabajo a ellos por ser siempre el impulso para mi crecimiento profesional.

### **Agradecimiento**

A Dios por darme la oportunidad de poder crecer de forma profesional, por guiar mi camino para lograr mis objetivos y a mi asesor Mg. Papanicolau Denegrí Jorge Nicolás, por todo el apoyo y las enseñanzas brindadas durante este tiempo y de esta forma lograr presentar este trabajo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población y muestra	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de Frecuencia de la variable Liderazgo directivo	20
Tabla 2. Distribución de Frecuencia de la variable Gestión Educativa	21
Tabla 3. Significancia y correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa	22
Tabla 4. Significancia y correlación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa	23
Tabla 5. Significancia y correlación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa	24
Tabla 6. Significancia y correlación entre el liderazgo laissez-faire y la gestión educativa	25

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional tipo transeccional y transversal	16

## Resumen

El liderazgo tiene el compromiso de desempeñarse en diversas áreas relacionadas al sistema educativo, para así promover condiciones eficientes en el aprendizaje y en el campo laboral de los docentes. Por su parte, la gestión educativa es un campo relacionado con la educación y se encuentra enmarcada bajo el seguimiento de enfoques y medidas acorde al contexto. El requerimiento de la gestión eficiente es pensado desde la perspectiva de la gestión y en búsqueda de cumplir con los lineamientos de la Agenda de Educación 2030. La institución educativa emblemática de Lima en estudio expresa ineficiencias con relación al liderazgo: no existe coordinación entre directivos, falta de apoyo psicológico para los estudiantes, ineficiencia de recursos, falta de capacitación docente en liderazgo. En este sentido, el presente estudio buscó determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. En cuanto a la metodología, el estudio fue desarrollado desde el enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental, la recolección de la información se realizó en un único momento y tiempo, se aplicó el método hipotético-deductivo. Como muestra se consideraron 52 participantes pertenecientes al departamento directivo de la institución, se emplearon dos cuestionarios cerrados. Se concluyó con el p valor obtenido (0,000) que hay relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. El coeficiente de correlación de Pearson =941 indica que la asociación en las variables estudiadas es positiva muy fuerte.

**Palabras clave:** estilos de liderazgo, liderazgo directivo y gestión educativa.

## Abstract

The leadership is committed to working in various areas related to the educational system, in order to promote efficient conditions in learning and in the labor field of teachers. For its part, educational management is a field related to education and is framed under the monitoring of approaches and measures according to the context. The requirement of efficient management is thought from the perspective of management and in search of complying with the guidelines of the Education Agenda 2030. The emblematic educational institution of Lima in study expresses inefficiencies in relation to leadership: there is no coordination between managers, lack of psychological support for students, inefficiency of resources, lack of teacher training in leadership. In this sense, the present study sought to determine the relationship between managerial leadership and educational management of an emblematic institution in Lima, 2022. Regarding the methodology, the study was developed from the quantitative approach, of a basic type, with a non-specific design experimental, the collection of information was carried out in a single moment and time, the hypothetical-deductive method was applied. As a sample, 52 participants belonging to the management department of the institution were considered, two closed questionnaires were used. It was concluded with the p value obtained (0.000) that there is a significant relationship between managerial leadership and educational management of an emblematic institution in Lima, for the period 2022. Pearson's correlation coefficient =.941 indicates that the association in the variables studied it is very strong positive

**Keywords:** leadership styles, managerial leadership and educational management.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es conceptualizado como la habilidad que una persona expresa para guiar o dirigir; en dicho caso, el agente es considerado líder. Desde esta premisa, el liderazgo directivo expresa características adecuadas para la dirección y control de una institución. En ese sentido, dicho liderazgo tiene el compromiso de desempeñarse en diversas áreas relacionadas al sistema educativo, para así promover condiciones eficientes en el aprendizaje y en el campo laboral de los docentes (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2019). A ello, se suma la idea de que el liderazgo directivo requiere de la suma de prácticas favorecedoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Atasoy, 2020). Este compuesto obedece a lineamientos localizados en las políticas que requieren replanteamientos debido al cambio del sistema educativo, con la idea de que la educación está ligada a la sociedad (Villafuerte-Holguín y Cevallos, 2021).

Por su lado, la gestión educativa es un campo relacionado con la educación y se encuentra enmarcada bajo el seguimiento de enfoques y medidas acorde al contexto. Desde esta perspectiva, la gestión educativa se circunscribe bajo la comprensión de los lineamientos histórico-sociales (Oplatka, 2019). Asimismo, este campo no va ser comprendido sin prever las fases de la gestión: planificación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2019). Aparte de estos elementos, se destaca la constitución de la gestión educativa en concordancia con pedagogía, administración y comunidad. Esta noción parte desde la base de que la gestión educativa es un proceso que presenta diversas aristas que trabajan sinérgicamente, focalizando la proporción de actividades estratégicas para el provecho de una gestión educativa eficiente (Gribkova et al., 2020).

Ahora bien, desde una mirada internacional, se aprecia la sistematización de una estructura que permite comprender la interacción del liderazgo directivo y la gestión educativa. Para ello, se determina que, en el alcance de un mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza, se requiere abordar el fortalecimiento del liderazgo directivo (Instituto Internacional de Planeamiento de

la Educación de la Unesco, 2021). Este requerimiento es pensado desde la perspectiva de la gestión y en búsqueda de cumplir con los lineamientos de la Agenda de Educación 2030. A su vez, la composición y aplicación de estos objetivos se rige bajo la determinación de políticas propuestas en cada nación o país.

En el marco global, la interacción entre liderazgo directivo y gestión educativa encuentra desafíos. Esto se refiere a la falta de directrices relacionadas con el liderazgo, ausencia de motivación en su ejercicio, personas líderes convertidas en gestoras y escasez de datos estadísticos en su función. Esta problemática es más apreciativa en países en desarrollo, además de las políticas que no proporcionan adecuados datos (Instituto de Planeamiento de la Educación de la Unesco, 2021). A su vez, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) en colaboración con Unicef y Cepal establecen que, debido a diversos contextos socio-económicos en Latinoamérica, el objetivo de desarrollo sostenible asociado a la calidad educativa se desacelera y estanca desde 2015 a 2021. Por tanto, se resalta el descenso del gasto educativo como parte del gasto público, así como también la caída del PIB a (Unesco, 2022).

En función de ello, se requiere una proporción de planificaciones y estrategias que favorezcan el desenvolvimiento del liderazgo directivo y la gestión educativa (Aparicio et al., 2020). Cabe destacar que estudios realizados con base al mismo eje temático, el liderazgo directivo frecuentemente es entendido más desde el ámbito administrativo o de gestión (Quinaluisa, 2018; Flessa et al., 2018). Sin embargo, el énfasis de las demás aristas es de requerimiento para alcanzar objetivos relacionados tanto desde la perspectiva gestora como de la pedagógica o académica. A ello, se agrega la importante inserción de componentes previstos por la comunidad situada alrededor de la institución. De ese modo, se prevé el desenvolvimiento del liderazgo directivo y de las dimensiones de la gestión educativa (Agustina et al., 2021; Sebastian et al., 2018).

En ese sentido, el trabajo del liderazgo directivo y de la gestión educativa es más una práctica que se instaura desde una visión internacional, considerando los lineamientos de la Agenda educativa 2030. En Latinoamérica

se discute el sistema educativo que se implementa debido a la falta de políticas relacionadas con la adecuada gestión que se requiere, además de las ineficiencias por parte del gestor o líder de la institución (Unesco, 2022; Flessa et al., 2018). Del mismo modo, percibieron la interacción entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en Perú. Desde esta escena, se reconoce que la educación no es un área implementada adecuadamente en concordancia con los requerimientos de las organizaciones internacionales (Unesco, 2022; Valderrama, 2019). Este vacío desencadena la existencia de faltas o ineficiencias dentro del sector educativo a pesar de la planificación o implementación de políticas favorecedoras.

Los indicadores que permiten evaluar esta ineficiencia en el sector educativo se distribuyen dentro del área administrativo, pedagógico y comunal. Ante ello, se destaca la falta de liderazgo, escasa coordinación, incomunicación, ineficiencia administrativa, carencia de recursos o materiales, falta de pedagogía, entre otros. De esa manera, se determina que entre los directivos y la gestión de la institución existe una relación que requiere de acciones transformacionales. A la par, es imperativo políticas educativas asertivas y la implementación de capacitaciones para promover una formación eficiente en relación al liderazgo directivo (Orbegoso-Ayala, 2022).

Desde el ámbito local, la institución educativa emblemática de Lima en estudio expresa ineficiencias con relación a la aplicación del liderazgo: no existe coordinación entre directivos, falta de apoyo psicológico para los estudiantes, ineficiencia de recursos, falta de capacitación docente en liderazgo. Al encontrar incertidumbres en dicho liderazgo y el estilo que se promueve en dicha escuela, se plasma la interrogante de si este se encuentra relacionado con la gestión educativa, considerando también lo estipulado por las instituciones internacionales. De ese modo, se engloba la investigación dentro del alcance de una educación de calidad conforme a los requerimientos de la Agenda de la educación 2030 y con referencia a los lineamientos de las políticas educativas de Perú (Minedu, 2021; OCDE, 2019).

En esa óptica, se plantea la incógnita de la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. Frente a esta problemática del liderazgo directivo y gestión educativa, se plantea el siguiente problema general: ¿cuál es la

relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución emblemática de Lima, 2022? Asimismo, se resaltan los siguientes problemas específicos: 1) ¿cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa?, 2) ¿cuál es relación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa? y 3) ¿cuál es relación entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa?

Con relación a la justificación teórica, su base se alineó a los aspectos teórico-conceptuales de liderazgo directivo y gestión educativa. Estos fueron considerados para la operatividad de su determinación. Así, se estableció que las estrategias dentro del liderazgo directivo son acciones que optimizan su aplicación en consideración con el estilo empleado en la institución educativa emblemática de Lima. A la par, la justificación práctica se enfocó en el departamento de los directivos de la institución educativa y en la medición asociativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de dicha institución. La justificación metodológica de la investigación permitió alcanzar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la institución emblemática de Lima, considerando las nociones de la gestión pública en interacción con las prácticas o acciones del liderazgo directivo de la institución analizada.

De acuerdo con el objetivo general, se busca determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. De ello, se desprenden los objetivos específicos: OE1: determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa; OE2: determinar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa; finalmente, OE3: determinar la relación entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa. Para finalizar, se resalta la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. De acuerdo con ello, las hipótesis específicas son H1: existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa; H2: existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión educativa; H3: existe relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Por medio del bosquejo bibliográfico, se encontraron diferentes estudios enfocados en el liderazgo directivo y la gestión educativo. En las investigaciones estas variables fueron consideradas de manera independiente; por tanto, este estudio busca correlacionar el liderazgo directivo y la gestión educativa. Para empezar, se estiman los antecedentes internacionales; finalmente, los estudios realizados desde un nivel nacional.

En ese contexto, el trabajo de Hartiwi et al. (2020) buscaron determinar la influencia de los profesores certificados y del liderazgo del director, ya sea parcial o simultáneamente, en el rendimiento de los profesores de la escuela primaria de Palembang. Esta investigación consideró a varias escuelas primarias públicas de Gadus, ubicadas en la ciudad señalada. El método fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño transversal. Para su aplicación, se consideró un proceso ex post facto con 125 profesores titulados, mientras que la muestra fue de 56 encuestados. Los datos se recogieron a través de cuestionarios y analizados por medio de pruebas t y F. Concluyeron que existe una influencia significativa de los profesores titulados y del liderazgo del director, ya sea parcial o simultáneamente, en el rendimiento docente de la escuela primaria de Palembang.

Con relación a la gestión educativa, se resalta el estudio de Sunaengsih et al. (2019) quienes plantearon describir la aplicación de una gestión escolar eficaz de una escuela primaria pública en la región de Sumedang, Indonesia. La conducción del estudio se llevó bajo el enfoque cuantitativo con la ayuda de una encuesta, como técnica *in situ*. Asimismo, se determina que 15 docentes fueron parte de la muestra, elegida de manera aleatoria. Concluyeron con la idea de que el liderazgo del director creó una cultura y combinación de conceptos entre liderazgo y gestión escolar por medio del uso de tecnologías. No obstante, la aplicación de estos medios no era maximizada. Esto limitaba el desenvolvimiento de una eficaz gestión educativa.

Imhangbe et al. (2019) en su estudio propusieron investigar la relación entre los estilos de liderazgo de los directores y el desempeño laboral docente en secundaria, Edo (Nigeria). Con relación a la metodología, se indica que fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Los instrumentos para recolectar

datos fueron cuestionarios adaptados, los cuales fueron aplicados a una población 397 docentes secundarios y 69 directores del distrito. Los hallazgos evidenciaron que los estilos de liderazgo determinados fueron el democrático, autocrático y *laissez-faire*, los cuales contribuyen al desempeño laboral. Las conclusiones resaltaron la influencia positiva más destacada de dichos estilos: democrático y *laissez-faire*.

Por su lado, estudiosos como Bafadal et al. (2018) dentro de su investigación, se enfocaron en comprobar la influencia del aprendizaje del liderazgo y el liderazgo espiritual en el aprendizaje de los estudiantes. El método partió desde el enfoque cuantitativo, nivel correlacional. La investigación se realizó en Malanq Raya (ciudad Malanq, Batu y región de Malanq) Indonesia. Asimismo, se determinó la composición de 181 docentes de 18 escuelas como muestra. Para el muestreo, se consideró la técnica de conglomerados, mientras que, para la determinación del número de muestra, se empleó la fórmula de muestreo aleatorio proporcional. Los resultados indicaron que el liderazgo pedagógico y el liderazgo espiritual influyen significativamente en los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Para Prado y Paes (2018) en su investigación se buscó identificar la relación entre un factor interno de la escuela (el liderazgo del director) y otro externo (selección de directores), con el desempeño estudiantil. Se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio. La elaboración de un índice de liderazgo y de acceso al puesto de director fue de utilidad para alcanzar los datos. Se implementó una regresión lineal para relacionar las variables con el rendimiento de los estudiantes de 5° año, según evaluaciones nacionales externas Pova Brasil de 2007, 2009 y 2011. Los resultados establecieron una asociación positiva entre el rendimiento escolar medio y el liderazgo de los directores. A su vez, se percibió una asociación negativa entre el rendimiento estudiantil y la nominación del director al puesto alcanzado. Concluyeron con una relación significativa de dos factores pertenecientes a la gestión escolar en el rendimiento de los estudiantes.

Ahora bien, centrándose en estudios nacionales, se enfatiza en el artículo de Porras et al. (2021). Estos investigadores buscaron analizar la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral del profesorado de la I. E. República

de Chile, localizada en Lima. El enfoque de la metodología fue cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo. Para provecho, se consideró a 90 docentes como muestra. Dentro de los instrumentos de recolección, se utilizaron cuestionarios tipo encuesta. Tras su aplicación y análisis de datos, se identificó la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral. De esa manera, se dilucidó que las variables expresan una relación directa, moderada y significativa.

Respecto con Mejía (2021) en su estudio se determinó la relación entre la gestión educativa y el estilo de liderazgo transformacional de los directivos de la I. E. N.º 2076. El enfoque aplicado en esta investigación fue cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Con relación a la muestra, se estimó una congregación de 33 profesores. Mediante la valoración de las tres dimensiones de la gestión educativa, se concluyó que las variables estudiadas mantienen una correlación positiva alta.

Asimismo, Yangali y Torres (2020) investigaron en el marco del liderazgo directivo y el aprendizaje estudiantil. Para ello, se buscó determinar la correlación entre la percepción del liderazgo directivo y el aprendizaje educativo en escuelas del Callao. El enfoque considerado en la metodología fue cuantitativo, de nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Para su muestra, se consideró una población de 20 profesores de 20 a 60 años y 20 estudiantes del 6º de primaria. Para provecho de la recolección de información, se utilizó una encuesta. Mediante las técnicas e instrumentos, se registró un nivel correlativo bajo entre las variables analizadas. De esa forma, se concluyó que la percepción del liderazgo no impacta en el aprendizaje estudiantil; sin embargo, se destaca la incidencia de factores múltiples.

Para Alarcón y Campana (2020) se estudió la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en escuelas públicas del nivel secundario en Maynas-Loreto, 2018. Como base metodológica, se resaltó la implementación de un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. Para la recolección, se usó un cuestionario que incluye las variables de análisis, su aplicación fue en 243 docentes, pertenecientes a la muestra. Tras el alcance de los datos, se destacaron los resultados relacionados con las dimensiones de la gestión educativa: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Así, se reconoció la relación significativa media entre las variables consideradas.

Por último, Rafael y Orbegoso (2019) plantearon el objetivo de establecer la incidencia del liderazgo pedagógico del personal directivo sobre el desenvolvimiento de los profesores de escuelas de Pucallpa. Para el corte metodológico, se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 158 docentes, a quienes aplicaron como instrumento un cuestionario. Estos estudios encontraron como resultados que existen efectos del liderazgo pedagógico de la plana directiva sobre el desempeño del personal docente.

Para provecho del estudio, se consideran las bases teóricas pertinentes con relación a cada variable de análisis: liderazgo directivo y gestión educativa. Asimismo, se hace referencia a las teorías que fundamentan esta investigación relacionada con el objeto de estudio y, además, fortifican los lineamientos de la gestión pública, con enfoque en el ámbito educativo. Este aspecto es considerado debido a su importante identificación como factor determinante del desempeño educativo por parte de los docentes. A ello, se suma el enriquecimiento dentro de las áreas de enseñanza y aprendizaje por medio de los procesos pedagógicos (Yangali y Torres, 2020).

De ese modo, se estima las concepciones pertinentes relacionadas con el liderazgo directivo, tema que se ha abordado bajo diferentes contextualizaciones, ya sea desde un ámbito social, administrativo o educativo (Simbrón-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020; Yangali y Torres, 2020). Ahora bien, cuando se trata del liderazgo directivo, se enfatiza en la habilidad que una persona desarrolla para guiar, enseñar o dirigir una organización o institución (Simbrón-Espejo y Sanabria-Boudri (2020). Desde esta postura, se determina que dicho liderazgo desempeña un rol fundamental para la obtención de resultados favorables dentro del campo aplicativo. Bajo este conocimiento, se establecen características que dicho agente debe poseer: democrático, cooperativo, organizado, entre otras.

En ese sentido, el líder es quien influye en el comportamiento o desempeño del grupo. Esta inducción debe ser realizada con base en los objetivos trazados por los directivos. A ello, se agrega el desenvolvimiento de cualidades personales alineadas afín de dicha persuasión. Para estudiosos

como Ezequiel Ander-Egg, dichas cualidades deben ser independientes a la posición social o a las funciones o cargos que dicho individuo posea (Simbrón-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020). Esta idea es compartida por Yangali y Torres (2020) quienes parten desde la descripción asociada al fenómeno social. Así, el liderazgo directivo es la influencia interpersonal que se estima en un determinado contexto. Esta conceptualización se basa en los lineamientos de Idalberto Chiavenato, quien describe el proceso continuo por el que transita el liderazgo; para ello, se resalta la influencia, credibilidad de cambio, poder personal y aceptación de docentes y del ambiente (García-García, 2020).

Por tanto, los aspectos expuestos dentro del liderazgo directivo son de requerimiento para un futuro en el que el aprendizaje se aplicase en consideración con las estrategias de producción de cambios óptimos para el crecimiento y rendimiento de los estudiantes, así como también, para el desempeño de los docentes. Dentro de esta consideración, cabe resaltar la implicancia de determinados estilos que, en dependencia a ello, se indicará cuán eficaz es el liderazgo directivo. Acorde con ello, se plantean los estilos indicados por Imhangbe et al. (2019): liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo *laissez-faire*.

El liderazgo autocrático se describe como la imposición de una organización y, ciertos casos, es considerado liderazgo coercitivo (Chukwusa, 2018). Desde esta óptica, el líder autocrático no considera las aportaciones o decisiones del personal o, son contadas en minoría. En ese sentido, el líder autocrático toma decisiones bajo sus propias ideas y juicios, raras veces se guían de los consejos de los seguidores. Dentro de este estilo, también se destaca el control absoluto y autoritario sobre el personal, ya sea académico o administrativo (Sánchez-Pérez y Armas-Ortega, 2022). Además, de la poca comunicación que se expresa con el personal; a ello, se añade que es un estilo de liderazgo que no promueve el crecimiento del espíritu de trabajo.

El liderazgo democrático se contrapone al liderazgo autocrático. En otras palabras, el primer estilo es identificado por la capacidad de formar un poder organizativo que proporciona un ambiente donde el personal comunique sus experiencias o ideas (Peker et al., 2018). De ese modo, el líder democrático valoriza las opiniones de los trabajadores a pesar de emplear un trato vertical

con dichos miembros de la institución. Esto se diferencia de la organización jerárquica que impone el liderazgo autocrático, como ya se ha determinado en el párrafo anterior. Esta conceptualización también es compartida por Munir e Iqbal (2018) quienes establecen que el liderazgo democrático manifiesta el uso de una comunicación multidireccional, en la que se evidencia el intercambio de ideas entre el personal y el líder.

Para finalizar, el liderazgo *laissez-faire* permite que el personal se involucre en la toma de decisiones, del modo que realice un papel dominante en dicho contexto. En este escenario, el líder cumple el rol de proveedor de materiales (Munir y Iqbal, 2018). Desde la perspectiva de Robert y Vandenberghe (2021) el liderazgo *laissez-faire* es un estilo incluido dentro de los modelos de liderazgo de rango completo y, además, dentro de los modelos populares y consolidados. Dentro del liderazgo *laissez-faire* se encuentran dos dimensiones: transformacional y transaccional. Asimismo, los autores reconocen que este estilo desencadena efectos perjudiciales que requieren de mitigación.

Por otra, la variable gestión educativa parte desde la configuración de viejos esquemas previstos en la administración y organización (Vega, 2020). Este modelo organizativo es reestructurado para garantizar una gestión más actualizada con base en las nuevas competencias requeridas en la educación (OCREALC/Unesco, 2004). Ahora bien, con intención de comprender qué es gestión educativa, se resalta la conceptualización de *gestión*: proceso de actividades planificadas y estratégicas que buscan alcanzar los objetivos de la organización (Vega, 2020). Basándose en los lineamientos de Charles Campbell, Kyvliuk et al. (2018) sostuvieron que la gestión educativa consiste en negociar, resistir y mediar en el cambio; este conjunto de procesos no se basa en responder al cambio. De ese modo, los autores resaltan la importancia de la gestión educativa por medio de las estrategias diplomáticas que resuelven las contradicciones suscitadas en dicha gestión.

Para Oplatka (2019) la gestión educativa es un campo que se encuentra estrechamente ligado a los aspectos suscitados en la sociedad y la cultura de origen. Bajo esta premisa, se establece que los conceptos y teorías universales son problemáticos de determinar en esta área. En ese sentido, la gestión educativa es un componente que obedece a las normas sociales; por ende,

expresa un grande carácter social (Jiménez-Cruz, 2019). En el campo a focalizar, la gestión se centra en temas específicos como el currículo, estructura administrativa y programática y necesidades especiales (Ramírez-González y Quesada-Lacayo, 2019).

Desde la perspectiva de Pugacheva et al. (2020) la gestión educativa es un proceso en el que se implica la interacción sostenible de sujetos. Ahora bien, esta actuación sinérgica se cumple bajo el seguimiento de los lineamientos propuestos por la organización, ya sea considerando los objetivos del líder o de quien dirija la institución. Conforme con lo descrito, Vega (2020) señala que la gestión educativa equivale a procesos pertenecientes a un conjunto, los cuales son de utilidad para promover y alcanzar las prácticas requeridas en la búsqueda de los objetivos estimados. De ese modo, Vega (2020) y Ramírez-González y Quesada-Lacayo (2019) establecen que la gestión educativa, debidamente ejecutada, fortalece los proyectos asignados para el área de la educación.

Desde esa óptica, la gestión educativa es ejecutada considerando la autonomía de las instituciones. Además, este procesamiento es requerido para la planificación de políticas educativas que sean de provecho en el desenvolvimiento de las aristas involucradas en la educación (Vega, 2020). En ese contexto, la gestión educativa es un área compuesta por diferentes dimensiones, dentro de las cuales se encuentran la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria según (Mejía, 2021; Ramírez-González y Quesada-Lacayo, 2019). Esta actuación sinérgica es la que responde en la efectividad de una gestión educativa, en consideración con los diferentes compuestos encontrados en la normativa social y política (Mejía, 2021).

La gestión pedagógica, ubicada como proceso de la gestión educativa, se destaca por su interacción sostenible entre los miembros de la enseñanza y el aprendizaje, según señalan Pugacheva et al. (2020). Este compuesto de la gestión educativa es de utilidad para alcanzar los resultados pertinentes dentro del desempeño de los contenidos educativos (Nizhneva-Ksenofontova y Nizhneva, 2021). Asimismo, la gestión pedagógica cumple funciones principales como las siguientes: a) optimizar el proceso de aprendizaje por medio de la planificación de tareas; b) seleccionar y organizar los materiales didácticos adecuados para las actividades cognitivas; c) garantizar condiciones, tiempos y

recursos económicos; d) corregir las formas, métodos y medios de aprendizaje de manera rápida (Pugacheva et al., 2020).

La gestión administrativa es un proceso también presente en los fundamentos de la administración (Murrieta y Farje, 2020). Dentro de la cual, se evidencian fases constitutivas relacionadas con la planificación (acción vital) y otros procesos articulados en la organización (Murrieta y Farje, 2020; Huda y Hamdanayani, 2019). Ahora, desde el marco educativo, la gestión administrativa, además de seguir lineamientos de administración, también asume perspectivas ligadas con la educación, según sus problemáticas (Zabala et al., 2019). Desde esta óptica, la gestión administrativa trabaja considerando a los miembros directivos y a la plana docente. Este procedimiento es ejercido para contribuir con un ambiente de progreso y crecimiento, además de proporcionar seguridad en la institución (Murrieta y Farje, 2020). Así, la gestión administrativa es considerada en suma con las otras dimensiones que garanticen la calidad organizativa y educacional.

Para finalizar con las dimensiones de la gestión educativa, se describe la gestión comunitaria, la cual es necesaria recalcar debido a su construcción bajo un contexto de comunidad (Smith et al., 2019). Esto quiere decir que, la escuela es una institución constituida como elemento de un componente comunitario; por tanto, dicha relación debe ser armoniosa bajo diferentes contextos. Desde esa perspectiva, Smith et al. (2019) establecieron que las prácticas comunitarias son las que favorecen en la construcción de un sistema educativo de eficiencia. En esa línea, se destacan beneficios con el propósito de la programación de una pedagogía heurística bajo cinco temas centrales relacionados con la producción de aprendizaje, además de su alcance de calidad (Smith et al., 2019).

Ahora, con relación al enfoque teórico del estudio, se destaca el cumplimiento de características seguidas por el líder de la institución. En este caso, el director es quien asume tal cargo; por ende, posee atributos alineados a los requisitos de su liderazgo y a los factores externos (Zabala et al., 2019). Esta noción se alinea con la teoría propuesta por C. Achua y R. Lussier a inicios del actual siglo (Abarca et al., 2021). Desde esta óptica, se resaltan dos especificaciones que se identifican en un buen líder o director: Teoría de liderazgo por contingencia y teoría del liderazgo integrador. Existen otras teorías,

tal como la teoría de rasgos y la teoría del comportamiento del liderazgo. Estas no son consideradas de provecho para la investigación debido a su alcance dominante o explotador ante el ejercicio del liderazgo (Guerra, 2018); sin embargo, son descritos con el fin de contextualización del tema.

En ese sentido, primero se expone sobre la teoría de los rasgos, cuyo surgimiento se aprecia con la determinación de características físicas que favorecen el ejercicio del liderazgo (Guerra, 2018). Sin embargo, esta concepción fue debatida debido a su segregación bajo rasgos que no eran cumplidos; por tanto, cierto grupo de aspirantes eran rechazados para el cargo. Desde la perspectiva de Abarca et al. (2021) estos rasgos son alineados con la confianza que emana el líder, además de la capacidad de persuasión y dominio. Una determinación universal de este componente no se ha considerado como base en la clasificación de un líder exitoso. Esto también debido al carácter dominante o explotador que se percibe (Mango, 2018).

Desde esa perspectiva, la teoría de comportamiento del liderazgo nace con la finalidad de determinar el estilo de liderazgo que se adecúa a todos los escenarios (Abarca et al., 2021). Esta noción también es compartida desde los postulados de las teorías organizacionales, considerando los planteamientos de Herbert Simon. Desde este paradigma, se señala que el líder de la institución debe seguir un proceso relacionado con la toma de decisiones para la formulación de políticas, principios y objetivos de provecho en el campo (Abarca et al., 2021). Dentro de este proceso se practican acciones relevantes como la cohesión y comunicación. De acuerdo con esta base, se estima las diferencias entre líderes efectivos y no efectivos. No obstante, la incursión de esta teoría no considera factores externos que influye en el liderazgo (Guerra, 2018).

Por su lado, la teoría de liderazgo por contingencia surge en la séptima década del siglo xx, con la finalidad de agregar nuevos criterios en la determinación del liderazgo. En ese sentido, esta teoría permite plantear un mejor estilo de liderazgo, en el que se considera la intersección con diversas situaciones para no alcanzar una actuación de dominancia ante el personal (Guerra, 2018). Desde esta perspectiva, los factores situacionales como el entorno, la naturaleza del trabajo y las características de los seguidores son enfatizados ante las incoherencias encontradas en las teorías de los rasgos y

del comportamiento, las cuales planteaban una universalidad la designación del liderazgo (Abarca et al., 2021).

Para finalizar, la teoría del liderazgo integrador se instaure como una base en la que se combinan las otras teorías encontradas. Este proceso sirve para diagnosticar las relaciones influyentes que el líder expresa (Abarca et al., 2021). En síntesis, se comprende que dicha teoría permite identificar el motivo por el que los seguidores o el personal se somete a una posición subordinada para el alcance de objetivos organizacionales o educativos. Por su lado, Riquelme-Castañeda et al. (2020) establecieron que esta teoría es de provecho para la creación de relaciones sistémicas, dicha actuación está conformada por el directivo, los estilos de liderazgo, la cultura organizacional y el proceso de toma de decisiones.

Por otro lado, es beneficioso para esta investigación determinar el enfoque de la gestión educativa. Bajo esa concepción, se destaca la implementación de la Teoría de contingencia, vista desde las teorías de las organizaciones (Karabulut, 2018). El surgimiento de esta es debido a las críticas dirigidas al enfoque sistémico, centrado en la combinación de teorías de gestión, además de considerar la generalización para su alcance. De ese modo, la Teoría de contingencia parte indicando que los principios no son universales ni aplicables a cualquier condición. Así, se destaca la diversificación de cada organización en dependencia del entorno (Karabulut, 2018). En otras palabras, se resalta que la organización es un componente que se encuentra ligado a factores externos e internos, considerando su flexibilidad para construir un sistema eficiente y de cambios.

Por último, Venturo et al., (2020) examinaron la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los profesores en la red educativa 02 de Puente Piedra en Perú. Los resultados sugieren que las dimensiones administrativa y organizacional son las más influyentes en el compromiso organizacional de los profesores de esta red. concluyeron que la organización de la red tiene un impacto positivo en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las escuelas.

### **III. METODOLOGÍA**

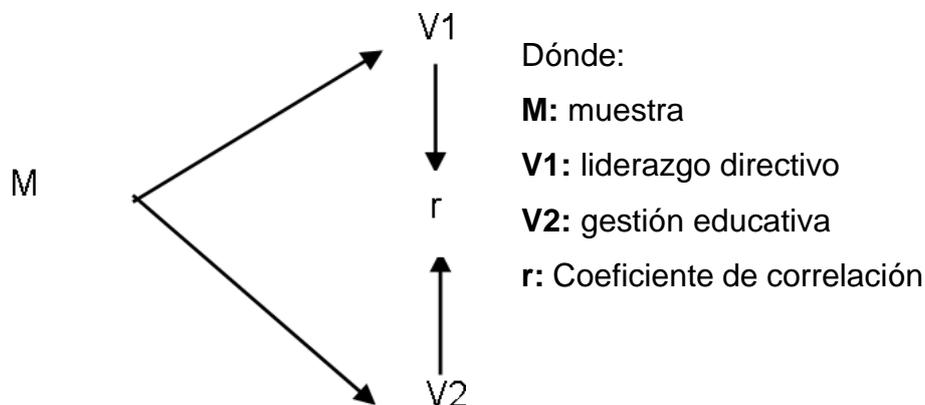
#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación fue de tipo básica porque se dirigió la búsqueda de conocimiento y funciona como base para la investigación aplicada o tecnológica (Ñaupas et al., 2018). El diseño fue no experimental, pues las variables no se manipularon para determinar el efecto de una sobre otra, sino que se utiliza la observación o medición de fenómenos y variables desde su contexto natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). A su vez, se aplicó un diseño no experimental correlacional de corte transversal, ya que la recolección de la información se realizó en un único momento y tiempo para determinar la relación dentro del grupo de análisis acorde con las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por último, se aplicó el método hipotético-deductivo, debido a que se partió desde el conocimiento de las ideas generales para, luego, centrarse en particularidades. A ello, se suma la aceptación de los supuestos para su precisión y claridad (Baena, 2017).

El presente estudio fue desarrollado desde el enfoque cuantitativo, dado que la medición de los datos alcanzados se ajusta a realidades específicas por medio de un proceso estadístico para el alcance de magnitudes (Ñaupas et al., 2018). En otras palabras, el enfoque cuantitativo analiza la información recabada con el fin de responder a las preguntas del estudio y sustentar las hipótesis planteadas por medio de procesos matemáticos. Por otro lado, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, debido a que se describieron características y propiedades que luego respondieron a una asociación entre las variables de análisis sin establecer una causalidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Figura 1.**

*Diseño correlacional tipo transeccional o transversal*



*Nota.* Adaptado de Hernández et al. (2014).

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1.** Liderazgo directivo

**Definición conceptual.** Habilidad que una persona desarrolla para guiar, enseñar o dirigir una organización o institución. Desde esta postura, se determina que dicho liderazgo desempeña un rol fundamental para la obtención de resultados favorables dentro del campo aplicativo. Bajo este conocimiento, se establecen características que dicho agente debe poseer: democrático, cooperativo, organizado, entre otras (Simbron y Sanabria, 2020).

**Definición operacional.** La misma que fue medido por 3 dimensiones: liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo *laissez-faire*. Dentro de su primera dimensión el Liderazgo autocrático con sus indicadores de toma de decisiones individuales, dirección vertical y control absoluto. Como segunda dimensión el Liderazgo democrático con sus indicadores de ambiente saludable, valorización de aportes y motivación. Como tercera dimensión el Liderazgo *laissez-faire* con los indicadores compartir autoridad, compartir funciones, permite innovación y motivación. Las dimensiones se midieron con la escala ordinal de Likert.

## **Variables 2. Gestión educativa**

**Definición conceptual.** Campo que se encuentra estrechamente ligado a los aspectos suscitados en la sociedad y la cultura de origen. En ese sentido, la gestión educativa es un componente que obedece a las normas sociales; por ende, expresa un grande carácter social (Oplatka, 2019).

**Definición operacional.** La misma que fue medido por 3 dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria. Dentro de su primera dimensión Gestión pedagógica con sus indicadores Actualización docente, enseñanza-aprendizaje y convivencia escolar. Como se segunda dimensión está la Gestión administrativa con sus indicadores de planeación, organización, dirección y control. Como tercera dimensión está la gestión comunitaria con sus indicadores de participación y convivencia, proyección a la comunidad e inclusión. Las dimensiones fueron medidas con la escala ordinal de Likert.

### **3.3 Población y muestra**

**Población.** Desde la perspectiva de Tamayo y Tamayo (2016) Indicaron que es el conjunto de unidades de análisis que permite identificar y recabar la información o los datos requeridos para la investigación, considerando su representatividad. En esa línea, se determina que la población debería ser finita o infinita. Para este estudio se trabajó con el integro de los 52 participantes pertenecientes al departamento directivo de la institución.

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

Para el alcance de los datos, se utilizaron técnicas e instrumentos: encuesta y dos cuestionarios cerrados, respectivamente. Estos son realizados bajo una construcción sistemática de interrogantes relacionadas con las variables de investigación. Las preguntas fueron presentadas siguiendo una estructura oracional de confirmación o valoración, la cual es validada por medio de las respuestas de los participantes (Arias, 2020). Con base en dicha concepción, se indican que los cuestionarios fueron diseñados con un lenguaje técnico, considerando las variables de estudio (liderazgo directivo y gestión educativa).

Ahora, con relación al cuestionario de la variable liderazgo, su composición fue abordada de acuerdo con el seguimiento de la escala Likert, en

la que se percibe una valoración con base a 5 escalas. La máxima valoración numeral del cuestionario liderazgo directivo es de 125 puntos. Las preguntas consideradas serán 25, las cuales se distribuyeron dentro de las dimensiones de dicha variable: liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo *laissez-faire*. En ese caso, se establecieron 7 preguntas para la dimensión autocrática, 10 ítems para la dimensión democrática y 8 interrogantes para la dimensión *laissez-faire*.

Una vez realizado el juicio de expertos, se procedió a aplicar una prueba piloto, y posteriormente validar su confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, es de 0.85, lo que significa que el instrumento es altamente fiable.

Para el análisis de la variable gestión educativa, se consideró el uso del cuestionario empleado en el estudio de Jara y Sulla (2019) el cual sigue el principio de la escala Likert con 5 niveles de valoración. La máxima puntuación alcanzada por el instrumento es de 140. Asimismo, dicho cuestionario fue adecuado con la elección de 28 preguntas relacionadas a las dimensiones que se consideran en la variable gestión educativa: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria. En tal caso, se determinaron 8 preguntas para la dimensión pedagógica, 12 ítems para la dimensión administrativa y 8 interrogantes para la dimensión comunitaria

### **3.5 Procedimientos**

Tras definir el método, se enumeraron los pasos seguidos para el alcance de los datos: 1) se solicitó el permiso para abordar la investigación en la institución emblemática de Lima, ello incluye la recopilación de la información. 2) Luego, se aplicaron ambos cuestionarios a los 52 participantes pertenecientes al departamento directivo de la institución. 3) Después, la información alcanzada fue procesada por medio del paquete estadístico SPSS, versión 25, el cual favoreció en la valoración numérica de las tablas y gráficos, considerando los porcentajes de los indicadores, dimensiones y variables analizadas. La obtención de estos resultados fue de utilidad para el proceso analítico descriptivo e inferencial en el caso respectivo.

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

Tras la recolección y procesamiento de datos, se inició el análisis descriptivo, cuyo fundamento se basa en el análisis de los caracteres relevantes para las variables investigadas. Para continuar, se realizó un análisis estadístico, el cual demostró la validación de los supuestos bases planteados para la investigación. De ese modo, se resaltó que el análisis inferencial permite la comprobación de las hipótesis estimadas en el estudio. Asimismo, el análisis de los datos identificó el método cuantitativo aplicado, el cual permitió establecer resultados en el estudio y validar las hipótesis de la investigación (Ñaupas et al., 2018). En el caso del presente trabajo, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, o prueba K-S, cuya característica de significación estadística permitió verificar la distribución y normalidad de los datos de la muestra, debido a que el tamaño muestral es mayor a 50 participantes.

Según Romero (2016) estas pruebas permiten verificar el tipo de distribución que siguen los datos obtenidos, por tanto, su utilización permitió tomar la decisión acerca del estadígrafo a utilizar.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los cuestionarios fueron aplicados considerando la colaboración voluntaria de los directivos pertenecientes a la institución educativa emblemática de Lima, fueron estos quienes proporcionarán valores en correspondencia con la investigación. Así como se evidencia la confidencialidad de los participantes, también se detalla la veracidad de los datos alcanzados para velar con la honestidad del trabajo.

Asimismo, la investigación partió desde el compromiso consciente con las situaciones éticas aplicando no maleficencia y beneficencia, consolidando la ciencia y a los científicos del campo. Durante la realización del estudio, se respetaron los derechos de autor de la información considerada en las referencias; para ello, se utilizaron las citas bajo la norma APA. De ese modo, se evita la situación de plagio y se respeta el Código de Ética de la institución Universidad César Vallejo con código de Resolución Universitario #0262-2020/UCV.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 1.**

*Distribución de Frecuencia de la variable Liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	13,5
Medio	33	63,5
Alto	12	23,1
Total	52	100,0

Nota: *Datos obtenidos según encuesta octubre 2022*

En este apartado se expresa el nivel de liderazgo directivo según los participantes pertenecientes al departamento directivo en la institución en revisión. El 63,5% de estos, se encontró en el nivel medio, mientras que el 23,1% se ubicó en un grado alto; finalmente, una frecuencia mínima de encuestados se situó en un valor bajo con 13.5%. En ese sentido, el personal directivo medianamente influye en el comportamiento o desempeño del grupo atendiendo los objetivos institucionales trazados por la gerencia; para ello, aumentar la credibilidad, desarrollar el poder personal y la aceptación por parte de los docentes y promover un ambiente de trabajo armonioso, a esto agregar que los líderes establecer estrategias personales que le permitan conseguir la persuasión necesaria en el grupo.

**Tabla 2.***Distribución de Frecuencia de la variable Gestión Educativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	19,2
Medio	36	69,2
Alto	6	11,5
Total	52	100,0

Nota: *Datos obtenidos según encuesta octubre 2022*

La tabla 2 muestra la apreciación de la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. El 69,23% de los colaboradores involucrados en la institución indicada, sostuvieron que es de nivel medio, un 19,2% de los encuestados se ubicaron en un grado bajo de gestión educativa y el 11,54% de los entrevistados se situó en un valor alto. Los resultados mostraron que la gestión educativa en revisión es un proceso en el que se implica la interacción medianamente sostenible entre la comunidad educativa, esta situación apunta a que se necesita precisar más claramente, los indicadores de seguimiento de la gestión a partir de los lineamientos propuestos por la organización. Por su parte, la gestión educativa, plantear procesos sistemáticos y sinérgicos, de utilidad para promover y alcanzar las prácticas requeridas en la búsqueda de los objetivos estimados.

## Resultados inferenciales

### Contrastación de Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022

**Tabla 3**

*Significancia y correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa*

		Liderazgo directivo	Gestión educativa
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Gestión educativa	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: *Datos obtenidos según encuesta octubre 2022*

El p valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, periodo 2022. En este sentido, el resultado  $r=941$  indicaron, según Sierra (1999) que la correlación fue positiva muy fuerte entre las variables, mientras aumentan y se afinan las cualidades personales del líder directivo, con el propósito de persuadir a los docentes para el cumplimiento de metas organizacionales, mejora la actuación sinérgica en la institución bajo el seguimiento de los lineamientos propuestos en esta institución emblemática de Lima.

## Contrastación de la primera Hipótesis específica

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022.

**Tabla 4**

*Significancia y correlación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa*

		Liderazgo Autocrático	Gestión Educativa
Liderazgo Autocrático	Correlación de Pearson	1	,900**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,900**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: *Datos obtenidos según encuesta octubre 2022*

El p valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, el resultado  $r=900$  indicaron, según Sierra (1999) que la correlación fue positiva muy fuerte entre las variables, mientras aumenta la toma de decisiones bajo las propias ideas y juicios de líder dejando las opiniones sugerencias de los docentes en relación con indicadores de gestión, aumenta la gestión educativa. Dentro de este panorama destaca que la gestión educativa en la institución estudiada se reconoce el control con rasgos autoritarios sobre el personal, ya sea académico o administrativo.

## Contrastación de la segunda Hipótesis específica

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022.

**Tabla 5**

*Significancia y correlación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa*

		Liderazgo democrático	Ggestión educativa
Liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Gestión educativa	Correlación de Pearson	,878**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: *Datos obtenidos según encuesta octubre 2022*

El p valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, en el periodo 2022. En este sentido, el resultado  $r=878$ , según Sierra (1999) que la correlación fue positiva muy fuerte entre las variables, mientras aumenta la capacidad de formar un poder organizativo por parte de los líderes, que proporcione un ambiente en el cual el personal comparta sus experiencias o ideas, aumenta o mejora la gestión educativa en esta institución emblemática de Lima.

### Contrastación de la tercera Hipótesis específica

H<sub>3</sub>: existe relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022.

**Tabla 6**

*Significancia y correlación entre el liderazgo laissez-faire y la gestión educativa*

		Liderazgo <i>laissez-faire</i>	Gestión educativa
Liderazgo <i>laissez-faire</i>	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
Gestión educativa	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota: Datos obtenidos según encuesta octubre 2022

El p valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, el resultado  $r=911$ , según Sierra (1999) que la correlación fue positiva muy fuerte entre las variables, mientras aumenta el liderazgo *laissez-faire* donde se involucra a los docentes en la toma de decisiones, del modo que realicen un papel dominante en dicho contexto, mejora la gestión educativa en esta institución emblemática de Lima.

## V. DISCUSIÓN

El estudio radicó en determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. En este orden, la revisión del sistema de gestión educativa en función del liderazgo directivo, proporciona una serie de aportes que se figuran como concepciones para facilitar mejorías de los procesos de gestión institucional y la capacidad de persuasión para el cumplimiento de los propósitos internos de la organización. Como consecuencia, se comprobó que hay una correlación entre el liderazgo directivo en la gestión educativa de la institución estudiada, para el año 2022.

El líder directivo debe tener ciertas cualidades para desarrollar una buena labor, debe motivar en todo momento, ser guía y tener la capacidad de mediar en escenarios de conflicto en la institución educativa, procurando la satisfacción de los docentes y demás empleados además de la sustentabilidad de esta. Es en este sentido, que el liderazgo del director es de gran importancia en la dirección de la institución, por lo que es necesaria una vinculación positiva entre el liderazgo y la calidad de los procesos desplegados en la institución, como en la complacencia equilibrio en los profesores y comunidad escolar (Maya et al., 2018).

La hipótesis general del presente estudio consistió en comprobar que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022. Se concluyó que hay relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, se determinó que la correlación es positiva muy fuerte entre las variables, es decir, mientras aumentan y se afinan las cualidades personales del líder directivo, con el propósito de persuadir a los docentes para el cumplimiento de metas organizacionales, mejora la actuación sinérgica en la institución bajo el seguimiento de los lineamientos propuestos en esta institución emblemática de Lima.

Ante estos hallazgos, los antecedentes de investigación concuerdan con los resultados alcanzados, puntualmente el trabajo presentado por Respecto con Mejía (2021) donde se determinó la relación entre la gestión educativa y el estilo

de liderazgo transformacional de los directivos de la I. E. N° 2076, se concluyó que las variables estudiadas mantienen una correlación positiva sustancial ( $r=0.681$ ).

Por su parte, el trabajo realizado por Alarcón y Campana (2020) donde se estudió la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en escuelas públicas del nivel secundario en Maynas-Loreto, 2018, también concuerda con los resultados alcanzados, allí se resaltó los resultados relacionados con las dimensiones de la gestión educativa: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, se determinó la relación positiva fuerte (0,900) entre las variables consideradas. Asimismo, Prado y Paes (2018) en su investigación detectaron que existe una asociación positiva entre un factor interno de la escuela (el liderazgo del director) y otro externo (selección de directores), con el desempeño estudiantil según evaluaciones nacionales externas Pova Brasil de 2007, 2009 y 2011.

Por otro lado, el trabajo realizado por Yangali y Torres (2020) no coincide con los resultados obtenidos, pues se concluyó que la percepción del liderazgo no impacta en uno de los indicadores de la gestión educativa, como lo es el aprendizaje estudiantil; sin embargo, se destaca la incidencia de factores múltiples. En este orden de ideas, el liderazgo directivo representa un requerimiento para un futuro en el que el aprendizaje se aplicase en consideración con las estrategias de producción de cambios óptimos para el crecimiento y rendimiento de los estudiantes, así como también, para el desempeño de los docentes. Dentro de esta consideración, cabe resaltar la implicancia de determinados estilos que, en dependencia a ello, se indica cuán eficaz es el liderazgo directivo.

Desde la perspectiva de la descripción del liderazgo directivo, según los participantes pertenecientes al departamento directivo en la institución en estudio, el nivel de esta variable es medio según el 63,5% de estos, mientras que el 23,1% sostuvo que es de nivel alto; lo que sintetiza que el personal directivo medianamente influye en el comportamiento o desempeño del grupo atendiendo los objetivos institucionales trazados por la gerencia; en este sentido, la credibilidad, el poder personal y la aceptación del líder por parte de los docentes juega un papel preponderante, además que de ser el responsable de

mantener un ambiente de trabajo armonioso. Estos datos se compaginan con los hallados en Yangali y Torres (2020), quienes determinaron un nivel medio de liderazgo directivo del 67% y el alto se situó en 22%

Teóricamente, Barba y Delgado (2020) refirieron al liderazgo en las instituciones educativas como el dispositivo que consiente enlazar los requerimientos sociales con las exigencias de docentes y demás miembros de la comunidad educativa, e inducir a que estos a que se formen de manera profesional, conjuntamente con el establecimiento de objetivos y metas institucionales precisos, y la vigilancia para su cumplimiento; estar en seguimiento de las mejoras institucionales, para favorecer a la creación del clima en la organización.

En el contexto de la apreciación de la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022 se ubica en que el 69,23% de los colaboradores involucrados en la institución indicada, sostienen que es de nivel medio, y el 11,54% de los encuestados sostiene que es de nivel alto. Los resultados indican que la gestión educativa en esta institución es un proceso en el que se implica la interacción medianamente sostenible entre la comunidad educativa, esta situación muestra el tipo de seguimiento de los indicadores de la gestión a partir de los lineamientos propuestos por la organización. En razón de ello, la gestión educativa plantea procesos sistemáticos que pertenecen a un todo, los cuales son de utilidad para promover y alcanzar las prácticas requeridas en la búsqueda de los objetivos estimados. Datos similares se encontraron en los estudios de Mejías (2021), quienes describieron un nivel medio de gestión educativa de 61% y una alta escala del 16%.

En ese orden, la gestión educativa se refiere al proceso de actividades planificadas y estratégicas que buscan alcanzar los objetivos de la organización educativa, de esta manera, consiste en negociar, resistir y mediar en el cambio; sin embargo, este conjunto de procesos no se basa en responder al cambio. De ese modo, se resaltan la importancia de la gestión educativa por medio de las estrategias diplomáticas que resuelven las contradicciones suscitadas en dicha gestión. La gestión educativa es ejecutada considerando la autonomía de las instituciones, además requiriendo elementos subjetivos del liderazgo para la planificación de políticas educativas que sean de provecho para el

desenvolvimiento de las aristas involucradas en la educación (Vega, 2020).

En cuanto al cumplimiento del objetivo de investigación1: determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa, se realizó la prueba de la primera hipótesis específica, lo que permitió conocer, con un p valor obtenido (0,000) que hay relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, el resultado ( $r=900$ ) indicó, que la correlación es positiva muy fuerte entre las variables, es decir, mientras aumenta la toma de decisiones bajo las propias ideas y juicios de líder dejando las opiniones sugerencias de los docentes en relación con algunos indicadores de gestión, aumenta la gestión educativa. Dentro de este panorama destaca que la gestión educativa en la institución estudiada se reconoce el control con rasgos autoritarios sobre el personal, ya sea académico o administrativo.

Es de destacar que, dentro del estilo de liderazgo autocrático, también se enfatiza el control absoluto y autoritario sobre el personal, ya sea académico o administrativo (Sánchez-Pérez y Armas-Ortega, 2022). Además, de la poca comunicación que se expresa con el personal; a ello, se añade que es un estilo de liderazgo que no promueve el crecimiento del espíritu de trabajo. El estilo autocrático está fundamentado en el cumplimiento de manera rápida y segura de órdenes y cumplimiento de objetivos. En esta perspectiva, el líder practica su autoridad ubicándose en una figura de supremacía y decide sobre metas que deben ser admitidas y logradas a través de los procesos indicados por este. Este tipo de liderazgo promueve relaciones desde el miedo, la inactividad y la desconfianza, ya que el líder no cumple el papel de estimulador, ni motivador solo califica el trabajo individual.

Con respecto al objetivo 2: determinar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa se realizó la segunda hipótesis específica, permitió conocer, con el p valor obtenido (0,000) que hay relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, el resultado ( $r=878$ ), muestra que la correlación es positiva muy fuerte entre las variables, es decir, mientras aumenta la capacidad de formar un poder organizativo por parte de los líderes, que proporcione un ambiente para que el personal pueda

compartir sus experiencias o ideas, aumenta o mejora la gestión educativa en esta institución emblemática de Lima. Estos resultados muestran similitud con los hallazgos de Imhangbe et al. (2019) donde se demostró que hay más influencia positiva de los estilos democrático y *laissez-faire* en el desempeño laboral de los docentes.

El liderazgo democrático permite el incremento de la productividad, el compromiso y la satisfacción. Por tanto, es un líder influyente en los subordinados, un estimulador para la consecución de proyectos, un buen guía, un apasionado de las consecuencias lógicas, un gran oyente y respetuoso con el trato hacia sus empleados. Esta visión es compartida por Munir e Iqbal (2018) quienes establecieron que el liderazgo democrático manifiesta el uso de una comunicación multidireccional, en la que se evidenció el intercambio de ideas entre el personal y el líder.

Finalmente, al determinar la relación entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa, la prueba de hipótesis sobre si existe relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022 (Objetivo específico 3), El p valor obtenido (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se concluye que hay relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, para el periodo 2022. En este sentido, el resultado  $r=911$ , la correlación es positiva muy fuerte entre las variables, es decir, mientras aumenta el liderazgo *laissez-faire* donde se involucra a los docentes en la toma de decisiones, del modo que realicen un papel dominante en dicho contexto, mejora la gestión educativa en esta institución emblemática de Lima.

Estos resultados concuerdan con los descubrimientos de Imhangbe et al. (2019) donde se manifestó que hay más influencia positiva del estilo *laissez-faire* en el desempeño laboral de los docentes. Es de destacar que el desempeño y perseverancia del liderazgo *laissez-faire* es ineficiente, lo que lo hace ser más pasivo y desinteresado que cualquier otro tipo de líder. Se trata de una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión y procura no involucrarse en el trabajo del grupo. Es un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos consideren conveniente (Jiménez, 2019).

Con los resultados conocidos, se determinó que el liderazgo directivo y sus diversos estilos, impacta sobre los diversos componentes de la gestión educativa y en consecuencia en el comportamiento de la institución, el presente trabajo se enfocó en establecer la relación con una de estas variables. Es de esta manera que el liderazgo directivo condiciona el clima organizacional a través del fomento del compromiso en los docentes, los trabajadores, y la comunidad en general, todo ello mediante la creación de un vínculo relacional de intercambio de manera personal y respeto hacia los docentes y también con el compromiso de cumplir normas.

Por su parte, el director de la institución educativa en su figura de líder debe poseer las habilidades para brindar calidad educativa abarcando las dimensiones pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias con la complacencia de todos los que forman parte de la institución en sus múltiples formas. Siendo necesario, constituir la relación entre la habilidad de un liderazgo directivo adaptado a las necesidades actuales y gestión educativa.

Por último, la gestión procede en los diversos niveles de la institución para orientar en el desarrollo de los objetivos instituidos proyectando eficiencia. La óptima gestión y procesión completa de estudiantes, corresponde a los objetivos que apremian los directores. Los directivos plantean soluciones y promueven el cambio, para la justicia individual y colectiva.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó una correlación significativa, positiva y fuerte ( $r=941$ ) entre la gestión educativa y el liderazgo del directivo, es decir, mientras el líder directivo, busca persuadir a los docentes para el cumplimiento de metas organizacionales, mejora la actuación sinérgica en la institución bajo el seguimiento de los lineamientos propuestos en esta institución emblemática de Lima. El liderazgo directivo se ubicó en un nivel medio de 63,5% lo que significa que es medianamente influyente en el comportamiento o desempeño del grupo atendiendo los objetivos institucionales trazados por la institución.

La gestión educativa se situó en un nivel medio con el 69.23% y ello refiere que la institución estudiada constituye un proceso de interacción medianamente sostenido entre la comunidad educativa.

**Segunda.** Se comprobó una correlación positiva y alta ( $r=900$ ) entre liderazgo autocrático y gestión educativa. Dentro de este panorama destaca que la gestión educativa en la institución estudiada se reconoce el control con rasgos autoritarios sobre el personal, ya sea académico o administrativo.

**Tercera.** Entre el liderazgo democrático y la gestión educativa se evidenció una asociación positiva y alta ( $r=878$ ), es decir, cuando aumenta la capacidad de formar un poder organizativo por parte de los líderes, y un ambiente para que el personal pueda compartir sus experiencias o ideas, mejora la gestión educativa en esta institución emblemática de Lima. Así mismo, el ejercicio del liderazgo democrático aumenta la productividad, promueve el logro de proyectos y un ambiente respetuoso con los trabajadores de la institución educativa.

**Cuarta.** En el liderazgo laissez-faire y la gestión educativa se encontró una relación positiva y alta ( $r=911$ ), ello refiere que se involucra a los docentes en la toma de decisiones, del modo que realicen un papel importante, lo cual mejora la gestión educativa en el contexto educativo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al director de la institución se le brinda estas consideraciones para que realice procesos sistemáticos que permitan concatenar todas las funciones de la institución, los cuales facilitan la promoción y el logro de las prácticas requeridas en la búsqueda de los objetivos estimados.

**Segunda.** La toma de decisiones de los líderes institucionales considerar atender las sugerencias de los docentes, en relación con algunos indicadores de gestión que lo fortalezcan y ante situaciones que requieran mayor intervención de los docentes, establecer y desarrollar mayores estrategias de liderazgo laissez-faire para la toma de decisiones.

**Tercera.** Área administrativa Promover estrategias para aumentar la credibilidad en la gestión educativa, además de ejecutar acciones en correspondencia con el desarrollo y reconocimiento del poder personal, y capacidad de persuasión ante los docentes, y sobre la promoción de un ambiente de trabajo armonioso.

**Cuarta.** Con el propósito de promover la influencia del liderazgo democrático en la gestión educativa de esta institución emblemática de Lima, definir estrategias de participación docente en los procesos de seguimiento y control de las dimensiones de la gestión educativa, lo que favorece la cultura de pertenencia institucional

## REFERENCIAS

- Abarca, S., García, M. y Ortiz, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas*, 2(54), 172-188. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/79>
- Agustina, M., Kristiawan, M. & Tobari, T. (2021). The influence of principal's leadership and school's climate on the work productivity of vocational pharmacy teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 63-76. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.11858>
- Alarcón, J. y Campana, R. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundario – Ugel Maynas – Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano*, 9(4), 35-38. <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Ali El dahshan, G. (2020). Ethics of Scientific research in the era of the Fourth Industrial Revolution. *Sohag University International Journal of Educational research*, 2(2), 8-29. <https://doi.org/10.21608/suijer.2020.97629>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoque Consulting EIRL.
- Atasoy, R. (2020). The relationship between school principals' leadership styles, school culture and organizational change. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 256-274. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.277.16>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Juharyanto & Gunawan, I. (2018). Principal leadership and its relationship with student learning achievements: a regression analysis. *Advances in Social Science, Education and Humanities*

- Research*, 269, 156-158. <https://dx.doi.org/10.2991/coema-18.2018.38>
- Barba, L. y Delgado, K. (2020). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE*. (25), (1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/375/3752262013/index.html>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (10a.ed.). Editorial Mc GRAW – Hill/Interamericana.
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic leadership style: obstacle to success in academic libraries. *Library Philosophy and Practice*. <https://www.proquest.com/openview/f272f7718d86e58e22f7098301599444/1?pq-origsite=gscholar&cbl=54903>
- Flessa, J., Bramwell, D. & Weinstein, J. (2018). School leadership in Latin America 2000-2016. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(2), 182-206. <https://doi.org/10.1177/1741143217717277>
- García-García, M. (2020). Dirección escolar con enfoque de liderazgo carismático. Perfiles de un líder educativo. *Dominio de las Ciencias: Revista Científica*, 6(2), 718-739. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1191>
- Gribkova, G., Bulkina, E., Shapovalova, N., Chizhikova, V. & Amarantova, E. (2020). Social partnership in higher education institutions as a relevant problema of educational management. *Journal of Environmental Treatment techniques*, 8(4), 1463-1467. [https://doi.org/10.47277/JETT/8\(4\)1466](https://doi.org/10.47277/JETT/8(4)1466)
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: una propuesta metateórica. *PROSPECTIVAS UTC: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 1(1), 56-75. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/articulo/view/115>
- Hartiwi, H., Yu, A. & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teacher and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw-Hill Education.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huda, S. & Hamdanayani, H. (2019). Administration and services management in islamic schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 253, 179-182. <https://dx.doi.org/10.2991/aes-18.2019.42>
- Imhangbe, O. Okecha, R. & Obozuwa, J. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 909-924. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143218764178>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Unesco. (2021, 23 de septiembre). *Liderazgo de escuelas*. Consultado el 27 de septiembre de 2022 en <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Jara, E. y Sulla, R. (2019). *Liderazgo directivo y gestión educativa en la I. E. Nuestra Señora del Carmen de Huaral – 2019*. [Tesis, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1130>
- Jiménez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Karabulut, N. (2018). Organism metaphor and its effects on educational organizations. *Journal of Education and Practice*, 9(3), 66-77. <https://core.ac.uk/download/pdf/234641353.pdf>
- Kyvliuk, O., Polishchuk, O., Svyrydenko, D. & Yatsenko, O. (2018). Educational management as education diplomacy: strategies for Ukraine. *Economy and management*, (3), 139-144. <https://doi.org/10.29202/nvngu/2018-3/23>
- Mango, E. (2018). Rethinking leadership theories. *Open Journal of Leadership*, 7, 57-88. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Maya, E., Aldana, J. e Isea, J. (2018). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y*

Tecnología, 9. <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>

Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

Ministerio de Educación [Minedu]. (2021). *Orientaciones para la organización de equipos de gestión: estrategias de liderazgo distribuido para las II. EE. Públicas de educación básica*. Minedu. Consultado el 27 de septiembre en <https://bit.ly/3VGuSXx>

Munir, H. & Iqbal, M. (2018). A study of relationship between leadership styles of principals and job satisfaction of teachers in colleges for women. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 65-78. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1209821>

Murrieta, P. y Farje, J. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista de Investigación científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

Nizhneva-Ksenofontova, N. & Nizhneva, N. (2021). The development of creativity of students in higher education: innovative pedagogical management. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 555, 1-7. <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.210527.001>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U – Carrera.

Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe [OCREALC/Unesco]. (2004). *Gestión de la educación en América Latina y el Caribe: ¿vamos por un buen camino?* OCREAL/Unesco.

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Electrónica de Educação*, 13(1), 196-210. <https://doi.org/10.14244/198271993072>

Orbegoso-Ayala, V. (2022). El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos. *sciéndo*, 25(1), 89-

94. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2022.012>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. OCDE. Consultado el 27 de septiembre de 2022 en <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Unesco. Consultado el 28 de septiembre de 2022 en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382636>

Peker, S., Inandi, Y. & Giliç, F. (2018). The relationship between leadership styles (autocratic and democratic) of school administrators and the mobbing teachers suffer. *European Journal of Contemporary Education*, 7(1), 150-164. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1172917>

Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G. y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Revista Dilemas Contemporáneos: educación, política y valores*, 3(11), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

Prado, A. & Paes, C. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782018230015>

Pugacheva, N., Kirillova, T., Kirillova, O., Luchinina, A., Korolyuk, I. y Lunev, A. (2020). Digital paradigm in educational management: the case of construction education base don emerging technologies. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(13), 96-115. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i13.14663>

Quinaluisa, P. (2018). El liderazgo en la gestión administrativa y su influencia en el desarrollo del talento humano. *Revista invpos*, 1(2), 1-22. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/invpos/article/view/201>

Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia*

- Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376.  
<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Ramírez-González, M. y Quesada-Lacayo, J. (2019). Repensando los indicadores educativos: la gestión educativa, curricular y de vinculación con la comunidad. *Innovaciones educativas*, 21(30), 37-47.  
<https://doi.org/10.22458/ie.v21i30.2483>
- Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, L. y Vega-Massó, A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, 13(1), 135-144.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robert, V. y Vandenberghe, C. (2021). Laissez-faire leadership and affective commitment: the roles of leader-member Exchange and subordinate relational self-concept. *Journal of Business and Psychology*, (36), pp. 533-551. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-9>
- Sánchez-Pérez, J. y Armas-Ortega, Y. (2022). Liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa textil. En A. Vergara, *Liderazgo y clima laboral para la sostenibilidad empresarial* (33-64).  
[https://www.researchgate.net/publication/360826447\\_Liderazgo\\_Autocratico\\_en\\_el\\_Clima\\_Laboral\\_de\\_una\\_Empresa\\_Textil](https://www.researchgate.net/publication/360826447_Liderazgo_Autocratico_en_el_Clima_Laboral_de_una_Empresa_Textil)
- Sebastian, J., Allensworth, E., Wiedermann, W., Hochbein, C & Cunningham, M. (2018). Principal leadership and school performance: an examination of instructional leadership and organizational management. *Leadership and Policy in Schools*, 18(4), 591-613.  
<https://doi.org/10.1080/15700763.2018.1513151>
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Smith, S., Kempster, S. & Wenger-Trayner, E. (2019). Developing a Program community of practice for leadership development. *Journal of Management Education*, 43(1), 62-88.  
<https://doi.org/10.1177/1052562918812143>

- Sunaengsih, C., Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S. & Noelin, S. (2019). Principal leadership in the implementation of effective school management. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 79-91. <http://dx.doi.org/10.17509/mimbar-sd.v6i1.15200>
- Tamayo y Tamayo M. (2016). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa.
- Valderrama, L. (2019). Estudio de la relación entre el liderazgo organizacional y la gestión de una empresa educativa peruana. *Iberoamerican Business Journal*, 2(2), 20-36. <http://dx.doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol2.2.11020>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Venturo-Orbegoso C., Ocaña-Fernández Y., Hernández R.M., Inga-Arias M. Components Affecting Understudy View of Postgraduate Instructive Quality. *Elementary Education Online*. 2020; 19(4): 329-335. <https://doi:10.17051/ilkonline.2020.04.133>
- Villafuerte-Holguín, J. y Cevallos, D. (2021). Liderazgo educativo en tiempos de pandemia: La educación no será la misma que conocimos. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(37), 15-40. <https://doi.org/10.19053/01227238.12667>
- Yangali, J. y Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3.1), 58-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Zabala, B., Cabico, A. & Corpus, R. (2019). Implicit leadership theories as determinants of administrative management performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 6(8), 78-84. [http://www.ijiras.com/2019/Vol\\_6-Issue\\_8/paper\\_15.pdf](http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf)

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución emblemática de Lima, 2022

AUTOR: Eliseo del Águila García

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<b>Problema principal:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1. Liderazgo directivo</b>			
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución emblemática de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de una institución emblemática de Lima, 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Liderazgo autocrático	Toma de decisiones individuales, dirección vertical, control absoluto	1 al 7	Bajo 25 - 58 Medio
			Liderazgo democrático	Ambiente saludable, comunicación, valorización de aportes, motivación	8 al 17	59 - 92 Alto
			Liderazgo <i>laissez-faire</i>	Comparte autoridad, comparte funciones, permite innovación, motivación	18 al 25	93 - 125
<b>Problemas secundarios:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Variable 2. Gestión educativa</b>			
¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa.	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la gestión educativa.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa?	Determinar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión educativa.	Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión educativa.				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo <i>laissez-faire</i> y la gestión educativa?	Determinar la relación entre el liderazgo <i>laissez-faire</i> y la gestión educativa.	Existe relación significativa entre el liderazgo <i>laissez-faire</i> y la gestión educativa.				

Gestión pedagógica	Actualización docente, enseñanza-aprendizaje y convivencia escolar	1 al 8	Bajo 28 - 65
Gestión administrativa	Planeación, organización, dirección y control	9 al 20	Medio 66 - 103
Gestión comunitaria	Participación y convivencia, proyección a la comunidad e inclusión	21 al 28	Alto 104 - 140

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo, con nivel descriptivo y correlacional, característica hipotético-deductiva</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Población finita constituida por 52 personas vinculadas</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> El integro de la población</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Serán 52 docentes</p>	<p><b>Variable 1. Liderazgo directivo</b></p> <p><b>Técnicas. Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos. Cuestionario</b></p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p> <hr/> <p><b>Variable 2. Gestión educativa</b></p> <p><b>Técnicas. Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos. Cuestionario</b></p> <p>Autoras: Ericka Janeth Jara Nario y Rosario Alexandra Sulla Sánchez Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tras la recolección y procesamiento de datos, se inició el análisis descriptivo, cuyo fundamento se basa en la explicación de los caracteres relevantes para las variables investigadas (Ñaupas et al., 2020).</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Análisis estadístico inferencial, el cual demostró la validación de los supuestos bases planteados para la investigación. A su vez, dicha confirmación se apoyó del cálculo distributivo de los datos. De ese modo, se resalta que el análisis inferencial permitió la comprobación de las hipótesis estimadas en el estudio (Ñaupas et al., 2020)</p>

## Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
<b>Liderazgo directivo</b>	Habilidad que una persona desarrolla para guiar, enseñar o dirigir una organización o institución. Desde esta postura, se determina que dicho liderazgo desempeña un rol fundamental para la obtención de resultados favorables dentro del campo aplicativo. Bajo este conocimiento, se establecen características que dicho agente debe poseer: democrático, cooperativo, organizado, entre otras (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020).	La variable 1 será medida por 3 dimensiones: con 25 preguntas distribuido en dichos indicadores, establecidas de forma ordinal y con la escala de Likert.	Liderazgo autocrático	- Toma de decisiones individuales - Dirección vertical - Control absoluto	1-7		
			Liderazgo democrático	- Ambiente saludable - Comunicación - Valorización de aportes - Motivación	8-17	1 nunca 2 casi Nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	25-58 = Bajo 59-92 = Medio 93-125 = Alto
			Liderazgo <i>laissez-faire</i>	- Comparte autoridad - Comparte funciones - Permite innovación - Motivación	18-25		
<b>Gestión educativa</b>	Campo que se encuentra estrechamente ligado a los aspectos suscitados en la sociedad y la cultura de origen. En ese sentido, la gestión educativa es un componente que obedece a las normas sociales; por ende, expresa un grande carácter social (Oplatka, 2019).	La variable 2 será medida por 3 dimensiones: Con 28 preguntas distribuido en dichos indicadores, establecidas de forma ordinal y con escala de Likert	Gestión pedagógica	- Actualización docente - Enseñanza-aprendizaje - Convivencia escolar	1-8	1 nunca 2 casi Nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	28-65 = Bajo 66-103 = Medio 104-140 = Alto
			Gestión administrativa	- Planeación - Organización - Dirección - Control	9-20		
			Gestión comunitaria	- Participación y convivencia - Proyección a la comunidad - Inclusión	21-28		



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TITULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA  
INSTITUCIÓN EMBLEMÁTICA DE LIMA, 2022**

**CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO**

Estimado(a), este cuestionario busca identificar los detalles sobre la gestión educativa ejercida en el departamento directivo de la Institución emblemática de Lima donde usted labura. De ese modo, se solicita marcar la respuesta conforme a su criterio y considerando la mayor sinceridad. La información proporcionada será de utilidad para la investigación que se está realizando, ello permitirá el alcance de conclusiones y recomendaciones que beneficien a la institución educativa en cuestión. El aporte que usted brinda será considerado con mucha confidencialidad y cautela.

**DATOS DEL PARTICIPANTE**

Condición laboral: nombrado ( ) contratado ( )

Edad: 20-30 años ( ) 31-40 años ( ) 41-50 años ( ) 51 a más ( )

Sexo: masculino ( ) femenino ( )

Estudios: Licenciatura ( ) Maestría ( ) Doctorado ( )

Tiempo en el cargo: menos de 2 años ( ) de 2 a 5 años ( ) de 5 años a más ( )

**Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.**

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

VARIABLE. LIDERAZGO DIRECTIVO						
DIMENSIÓN AUTOCRÁTICA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿El directivo solicita aportes para la toma de decisiones?					
2	¿El directivo decide sin considerar los aportes de los docentes, padres de familia y discentes?					
3	¿El directivo demanda el cumplimiento de las normas estrictamente?					
4	¿El directivo impone sus ideas al personal docente, padres de familia y estudiantes?					
5	¿El directivo es permisivo con las actitudes de los estudiantes?					

6	¿El directivo fiscaliza las actividades y metodologías de los docentes?					
7	¿El directivo controla las acciones de los estudiantes y padres de familia?					
<b>DIMENSIÓN DEMOCRÁTICA</b>		<b>ESCALAS</b>				
<b>N. o</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿El directivo mantiene un trato horizontal?					
9	¿El directivo forma una actuación en comunidad?					
10	¿El directivo se comunica constantemente con el personal docente, padres de familia y estudiantes?					
11	¿El directivo plantea sus ideas luego de un consenso?					
12	¿El directivo expresa sus incomodidades a la organización?					
13	¿El directivo valora las ideas de los docentes, padres de familia y estudiantes?					
14	¿El directivo coloca sus ideas a prueba del personal docente, padres de familia y estudiantes?					
15	¿El directivo fomenta actividades para el desempeño docente y rendimiento estudiantil?					
16	¿El directivo organiza eventos que incentivan a un trabajo comunitario?					
17	¿El directivo dedica breve tiempo a las atenciones de los docentes ni de los estudiantes?					
<b>DIMENSIÓN LAISSEZ-FAIRE</b>		<b>ESCALAS</b>				
<b>N. o</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	¿El directivo permite que el personal docente tenga autoridad?					
19	¿El directivo impone su autoridad en el profesorado y en estudiantes?					
20	¿El directivo permite que los docentes organicen las actividades de la institución educativa?					
21	¿El directivo programa pocas reuniones de padres?					
22	¿El directivo implementa nuevos recursos?					
23	¿El directivo determina el uso de tecnologías de información y comunicación?					
24	¿El directivo organiza y realiza eventos extracurriculares?					
25	¿El directivo impone el uso de un único método de enseñanza?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
TÍTULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN  
UNA INSTITUCIÓN EMBLEMÁTICA DE LIMA, 2022**

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA**

Estimado(a), este cuestionario busca identificar los detalles sobre la gestión educativa ejercida en el departamento directivo de la Institución emblemática de Lima donde usted labura. De ese modo, se solicita marcar la respuesta conforme a su criterio y considerando la mayor sinceridad. La información proporcionada será de utilidad para la investigación que se está realizando, ello permitirá el alcance de conclusiones y recomendaciones que beneficien a la institución educativa en cuestión. El aporte que usted brinda será considerado con mucha confidencialidad y cautela.

**DATOS DEL PARTICIPANTE**

Condición laboral: nombrado ( ) contratado ( )  
Edad: 20-30 años ( ) 31-40 años ( ) 41-50 años ( ) 51 a más ( )  
Sexo: masculino ( ) femenino ( )  
Estudios: Licenciatura ( ) Maestría ( ) Doctorado ( )  
Tiempo en el cargo: menos de 2 años ( ) de 2 a 5 años ( ) de 5 años a más ( )

**Instrucciones. Leer con atención las interrogantes y marcar con un aspa los ítems correspondientes de acuerdo al caso.**

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

VARIABLE. GESTIÓN EDUCATIVA						
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		ESCALAS				
N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿El director organiza talleres para el docente orientados al desarrollo de nuevas habilidades?					
2	¿El director promueve la capacitación del docente para fortalecer sus competencias?					
3	¿El director impulsa cursos de actualización docente?					
4	¿Se evalúa el nivel académico de los estudiantes?					
5	¿Se promueve el uso de métodos didácticos para la enseñanza?					
6	¿El director impulsa la utilización de la tecnología para el aprendizaje?					
7	¿Se promueve una relación respetuosa entre la					

	comunidad educativa?					
8	¿Existe apoyo solidario frente a una situación compleja?					
<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</b>		<b>ESCALAS</b>				
<b>N.º</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Se programan las actividades de forma anual?					
10	¿El director establece la misión, visión y valores de forma conjunta?					
11	¿Se establece el consenso de los objetivos?					
12	¿El director organiza los recursos financieros y materiales?					
13	¿Se organizan actividades donde se desarrolle el trabajo en equipo?					
14	¿Se delegan responsabilidades para las actividades?					
15	¿El director garantiza la ejecución del PEI con las características del entorno?					
16	¿Se desarrolla de manera correcta el PCI dentro de la institución?					
17	¿El director guía al personal hacia la consecución de las metas?					
18	¿Existe un control de materiales y espacios, con el fin de alcanzar los objetivos?					
19	¿Se evalúa la ejecución de los instrumentos educativos (PEI, MOF, PAT, PCI)?					
20	¿El director realiza un control para verificar los resultados esperados?					
<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>		<b>ESCALAS</b>				
<b>N.º</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	¿Los estudiantes participan activamente en las actividades ejecutadas?					
22	¿Realizan asamblea de padres de familia?					
23	¿La institución educativa realiza escuela de padres?					
24	¿Se elaboran proyectos de ayuda social para la comunidad?					
25	¿El director ofrece servicios adicionales dirigidos a la comunidad?					
26	¿Existe facilidad de acceso para las personas discapacitadas?					
27	¿El director incluye a los estudiantes del CEBA en las diversas actividades de la institución educativa?					
28	¿El director brinda información clara a toda la comunidad?					

## Documento para validar instrumento de medición

Anexo  
DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

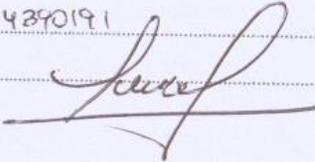
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Dimensión: Dimensión autocrática	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El directivo solicita aportes para la toma de decisiones?	✓				✓		
2	¿El directivo decide sin considerar los aportes de los docentes, padres de familia y discentes?	✓		✓		✓		
3	¿El directivo demanda el cumplimiento de las normas estrictamente?	✓		✓		✓		
4	¿El directivo impone sus ideas al personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿El directivo es permisivo con las actitudes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿El directivo fiscaliza las actividades y metodologías de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El directivo controla las acciones de los estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: democrática</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿El directivo mantiene un trato horizontal?	✓		✓		✓		
9	¿El directivo forma una actuación en comunidad?	✓		✓		✓		
10	¿El directivo se comunica constantemente con el personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿El directivo plantea sus ideas luego de un consenso?	✓		✓		✓		
12	¿El directivo expresa sus incomodidades a la organización?	✓		✓		✓		
13	¿El directivo valora las ideas de los docentes, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
14	¿El directivo coloca sus ideas a prueba del personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿El directivo fomenta actividades para el desempeño docente y rendimiento estudiantil?	✓		✓		✓		
16	¿El directivo organiza eventos que incentivan a un trabajo comunitario?	✓		✓		✓		
17	¿El directivo dedica breve tiempo a las atenciones de los docentes ni de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión laissez-faire</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿El directivo permite que el personal docente tenga autoridad?	✓		✓		✓		
19	¿El directivo impone su autoridad en el profesorado y en estudiantes?	✓		✓		✓		
20	¿El directivo permite que los docentes organicen las actividades de la institución educativa?	✓		✓		✓		
21	¿El directivo programa pocas reuniones de padres?	✓		✓		✓		
22	¿El directivo implementa nuevos recursos?	✓		✓		✓		
23	¿El directivo determina el uso de tecnologías de información y comunicación?	✓		✓		✓		
24	¿El directivo organiza y realiza eventos extracurriculares?	✓		✓		✓		
25	¿El directivo impone el uso de un único método de enseñanza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. DANIELA ARENE PALOMINO DNI: 74390191

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA Firma: 

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18-10-22

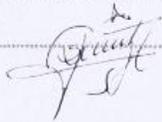
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Dimensión: Dimensión autocrática	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El directivo solicita aportes para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
2	¿El directivo decide sin considerar los aportes de los docentes, padres de familia y discentes?	✓		✓		✓		
3	¿El directivo demanda el cumplimiento de las normas estrictamente?	✓		✓		✓		
4	¿El directivo impone sus ideas al personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿El directivo es permisivo con las actitudes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿El directivo fiscaliza las actividades y metodologías de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El directivo controla las acciones de los estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: democrática</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿El directivo mantiene un trato horizontal?	✓		✓		✓		
9	¿El directivo forma una actuación en comunidad?	✓		✓		✓		
10	¿El directivo se comunica constantemente con el personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿El directivo plantea sus ideas luego de un consenso?	✓		✓		✓		
12	¿El directivo expresa sus incomodidades a la organización?	✓		✓		✓		
13	¿El directivo valora las ideas de los docentes, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
14	¿El directivo coloca sus ideas a prueba del personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿El directivo fomenta actividades para el desempeño docente y rendimiento estudiantil?	✓		✓		✓		
16	¿El directivo organiza eventos que incentivan a un trabajo comunitario?	✓		✓		✓		
17	¿El directivo dedica breve tiempo a las atenciones de los docentes ni de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión laissez-faire</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿El directivo permite que el personal docente tenga autoridad?	✓		✓		✓		
19	¿El directivo impone su autoridad en el profesorado y en estudiantes?	✓		✓		✓		
20	¿El directivo permite que los docentes organicen las actividades de la institución educativa?	✓		✓		✓		
21	¿El directivo programa pocas reuniones de padres?	✓		✓		✓		
22	¿El directivo implementa nuevos recursos?	✓		✓		✓		
23	¿El directivo determina el uso de tecnologías de información y comunicación?	✓		✓		✓		
24	¿El directivo organiza y realiza eventos extracurriculares?	✓		✓		✓		
25	¿El directivo impone el uso de un único método de enseñanza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. GLORIA SANCHEZ CRUZ DNI: 32453219

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Firma: 

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18-10-22

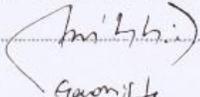
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Dimensión: Dimensión autocrática	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El directivo solicita aportes para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
2	¿El directivo decide sin considerar los aportes de los docentes, padres de familia y discentes?	✓		✓		✓		
3	¿El directivo demanda el cumplimiento de las normas estrictamente?	✓		✓		✓		
4	¿El directivo impone sus ideas al personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿El directivo es permisivo con las actitudes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿El directivo fiscaliza las actividades y metodologías de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El directivo controla las acciones de los estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: democrática</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿El directivo mantiene un trato horizontal?	✓		✓		✓		
9	¿El directivo forma una actuación en comunidad?	✓		✓		✓		
10	¿El directivo se comunica constantemente con el personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
11	¿El directivo plantea sus ideas luego de un consenso?	✓		✓		✓		
12	¿El directivo expresa sus incomodidades a la organización?	✓		✓		✓		
13	¿El directivo valora las ideas de los docentes, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
14	¿El directivo coloca sus ideas a prueba del personal docente, padres de familia y estudiantes?	✓		✓		✓		
15	¿El directivo fomenta actividades para el desempeño docente y rendimiento estudiantil?	✓		✓		✓		
16	¿El directivo organiza eventos que incentivan a un trabajo comunitario?	✓		✓		✓		
17	¿El directivo dedica breve tiempo a las atenciones de los docentes ni de los estudiantes?	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión laissez-faire</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	¿El directivo permite que el personal docente tenga autoridad?	✓		✓		✓		
19	¿El directivo impone su autoridad en el profesorado y en estudiantes?	✓		✓		✓		
20	¿El directivo permite que los docentes organicen las actividades de la institución educativa?	✓		✓		✓		
21	¿El directivo programa pocas reuniones de padres?	✓		✓		✓		
22	¿El directivo implementa nuevos recursos?	✓		✓		✓		
23	¿El directivo determina el uso de tecnologías de información y comunicación?	✓		✓		✓		
24	¿El directivo organiza y realiza eventos extracurriculares?	✓		✓		✓		
25	¿El directivo impone el uso de un único método de enseñanza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg IVAN FIGUEROA APESTEGUI DNI: 33343184

Especialidad del validador: ECONOMIA Firma: 

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18-10-22

## Hoja de grado de Sunedu de validadores

### Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FIGUEROA APESTEGUI, IVAN JESUS DNI 33343184	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 23/11/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FIGUEROA APÉSTEGUI, IVÁN JESÚS DNI 33343184	TÍTULO DE ECONOMISTA Fecha de diploma: 13/01/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FIGUEROA APESTEGUI, IVAN JESUS DNI 33343184	TÍTULO DE MAGÍSTER EN DESARROLLO LOCAL Fecha de Diploma: 29/06/2017 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 11/02/2019  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN ARGENTINA

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

### Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARONE PALOMINO, DANNYA DNI 74390191	BACHILLER EN INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 10/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2014 Fecha egreso: 02/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS PERU
ARONE PALOMINO, DANNYA DNI 74390191	TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 04/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS PERU
ARONE PALOMINO, DANNYA DNI 74390191	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 26/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ CRUZ, GLORIA ISABEL DNI 32953819	ABOGADO Fecha de diploma: 24/09/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
SANCHEZ CRUZ, GLORIA ISABEL DNI 32953819	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 10/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
SANCHEZ CRUZ, GLORIA ISABEL DNI 32953819	ABOGADA Fecha de diploma: 24/09/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
SANCHEZ CRUZ, GLORIA ISABEL DNI 32953819	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://online.sunedu.gob.pe/>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución emblemática de Lima, 2022", cuyo autor es DEL AGUILA GARCIA ELISEO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 09 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07637233 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 08-01-2023 08:53:43

Código documento Trilce: TRI - 0480707