



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

**Estilos de liderazgo y gestión educativa en directivos de las
instituciones educativas pública de Iquitos, 2022**

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

AUTORA:

Rios Llanca, Leopoldina (orcid.org/0000-0002-2789-7749)

ASESOR:

Dr. Sanchez Coronel, Danilo Americo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres

A mis hijos, por su paciencia y comprensión

A ti mi amiga y hermana Charito Andaluz por tu amor infinito.

Agradecimiento

A los docentes del programa de maestría en gestión pública por compartir sus conocimientos y orientación.

A los directivos y docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Iquitos, quienes nos permitieron de manera desinteresada aplicar los instrumentos del estudio.

Al Dr. Danilo Sánchez Coronel, por dedicar tiempo exclusivo para resolver interrogantes de este trabajo de investigación.

Leopoldina

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización de variables	13
3.3. Población y muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Principios éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	1
Anexo 1. Matriz de consistencia	1
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	3
Anexo 3: Cuadro de muestra estratificada	5
Anexo 4: Cuestionario de estilo de liderazgo	6
Anexo 5: Cuestionario gestión educative	8

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de liderazgo transaccional de los directivos en las instituciones educativas públicas	18
Tabla 2	Nivel de estilo de liderazgo transformacional en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	19
Tabla 3	Nivel de estilo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	20
Tabla 4	Nivel de estilo de liderazgo situacional de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos	21
Tabla 5	Nivel de gestión pedagógica en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	23
Tabla 6	Nivel de gestión administrativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	24
Tabla 7	Nivel de gestión institucional en los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos	25
Tabla 8	Nivel de gestión comunitaria en los directivos de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos	26
Tabla 9	Nivel de gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos	27
Tabla 10	Correlación entre estilos de liderazgo y gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos	28
Tabla 11	Correlación entre el estilo transaccional y la gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos	29
Tabla 12	Correlación entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Iquitos	30
Tabla 13	Correlación entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y la gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos	31
Tabla 14	Correlación entre liderazgo situacional y gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos	32

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de liderazgo transaccional de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos	18
Figura 2	Nivel de liderazgo transformacional de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos	19
Figura 3	Nivel de estilo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	20
Figura 4	Nivel de estilo de liderazgo situacional en los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos	21
Figura 5	Resultado general de los estilos de liderazgo ejercido por los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos	22
Figura 6	Nivel de gestión pedagógica en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	23
Figura 7	Nivel de gestión administrativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	24
Figura 8	Nivel de gestión institucional en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	25
Figura 9	Nivel de gestión comunitaria de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos	26
Figura 10	Nivel de gestión educativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos	27

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos. La metodología de la investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo de tipo básica, de alcance correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 272 docentes a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. La variable estilo de liderazgo contiene 22 preguntas y la variable gestión educativa 41 preguntas. En los resultados se determinó que el estilo de liderazgo que mayor prevalece es el estilo de liderazgo situacional (45%). En la gestión educativa la mayoría el (54%) de docentes manifiestan que la gestión educativa es aceptada en una escala alta. Se determinó que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional, transformacional y situacional y la gestión educativa. La conclusión que arribó el estudio fue que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, gestión educativa, directivos.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between leadership styles and the educational management of managers in public educational institutions in Iquitos. The research methodology was approached from a basic quantitative approach, with a correlational scope. The design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 272 teachers to whom the questionnaire was applied as an instrument. The leadership style variable contains 22 questions and the educational management variable contains 41 questions. In the results it was determined that the most prevalent leadership style is the situational leadership style (45%). In educational management, the majority (54%) of teachers state that educational management is accepted on a high scale. It was determined that there is a significant relationship between the transactional, transformational and situational leadership style and educational management. The conclusion reached by the study was that there is a significant relationship between leadership styles and educational management of managers in public institutions in Iquitos.

Keywords: Leadership styles, educational management, managers.

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo peruano presenta diversas deficiencias a nivel de gestión administrativa y organización en el ámbito institucional. Esto debido a las transformaciones en el aspecto, económico, tecnológico, salud y educación. Situaciones que hacen que las instituciones educativas se encuentren con problemas muy complejos entre los cuales están los nuevos paradigmas, adaptación del currículo a las características y expectativas de los estudiantes, dificultad en el uso de las TICs en entornos de aprendizaje, confusión del docente para comprender teorías y modelos educativos entre otros. Situación que se agudiza más por las características de la generación intergeneracional; donde la demanda de los servicios presenta cambios; además del COVID.19, generó cambios abruptos en el sistema educativo, esta situación originó múltiples consecuencias; entre ellos deserción escolar debido a la falta de conectividad, desmotivación por el aprendizaje y bajo rendimiento.

Asimismo, otro aspecto que se identifica es la falta de motivación y la pasividad de la familia, estrés y miedo ocasionado por la pandemia, que originó el desinterés por el seguimiento académico a sus hijos. También se observa en muchas instituciones educativas un liderazgo deficiente, en este nuevo escenario no responde con éxito, situación que repercute en la gestión de los aprendizajes.

Actualmente, la forma de gestionar de los directivos juega un rol importante en la mejora de los aprendizajes. Respecto a esta afirmación la realidad pone de manifiesto que la gestión de los directivos afronta una serie de dificultades en los aspectos pedagógicos, administrativo institucional y comunitario. Por lo que no existe las adecuadas condiciones que favorezca el proceso enseñanza aprendizaje y menos para el logro de competencia en los estudiantes.

La realidad descrita no está ajena en las instituciones educativas públicas de Iquitos, se identifica problemas como: prácticas tradicionales, conflicto de interés, escaso trabajo colaborativo, falta de compromiso de los directivos por una gestión escolar eficiente, estilos de liderazgo que no permiten la mejora continua; situación que repercute en los resultados educativos.

Para superar las situaciones problemáticas descritas se requiere de directivos con liderazgo que busquen conductas visibles de los profesionales que conducen una organización educativa, de acuerdo a los estándares indicados por las políticas educativas (Conway, 1998, pág. 3), directivos que busque la excelencia y oriente hacia la calidad. Que no descuide la visión en el ejercicio de sus funciones, el propósito de la misión, ideales, principios, y los valores que les caracteriza (Álvarez , 1998, pág. 53). Por la situación mencionada nace el interés de realizar el estudio que busca la posible relación que existe entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en las instituciones públicas de Iquitos.

De la situación descrita se formula como problema general: ¿cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos? Como Problemas específicos tenemos: PE1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos en las I. E. P. de Iquitos?, PE 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en las I. E. P. de Iquitos?, PE3. ¿Qué relación existe entre el Laissez Faire y la gestión educativa de los directivos en las I. E. P. de Iquitos?, PE4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P. de Iquitos?

El estudio se justifica a nivel teórico por que busca incrementar el conocimiento acerca del estilo de liderazgo y gestión educativa que servirá como marco de referencia a futuras investigaciones relacionadas con el tema. Asimismo, a nivel práctico se justifica porque busca

solucionar una situación concreta, producida en las escuelas públicas de Iquitos, porque a través de las evidencias encontradas en los resultados permitirá a los directivos tomar acciones de mejora continua. A nivel metodológico aporta dos instrumentos contextualizados y validados por juicio de expertos que servirá a futuros investigadores y a los directivos para recoger información relacionada al liderazgo y a la gestión escolar.

Para el objetivo general elaboramos la siguiente premisa: Determinar cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos. De la que se desprende los siguientes objetivos específicos: OE1. Establecer la relación que existe entre liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P. en Iquitos, OE2. Establecer relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en I.E.P. de Iquitos, OE3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo Laissez faire y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P., OE 4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P. de Iquitos.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos. Asimismo, se tiene las siguientes hipótesis específicas; HE1. Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos de las instituciones I.E.P. de Iquitos. HE2. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión de los directivos en las I.E.P. de Iquitos, HE3. Existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P. de Iquitos, HE4. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las I.E.P. de Iquitos.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajos en el contexto internacional acerca de las variables del estudio, se tiene a Barba & Delgado (2021), quienes realizaron un estudio que tuvo como objetivo evaluar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar del directivo para establecer su incidencia en la calidad en las I.E. fiscales del distrito metropolitana de Quito. La metodología fue de enfoque cuantitativo con el paradigma positivista, de alcance correlacional. El estudio concluyó que el liderazgo se vincula en forma positiva y directa con la gestión y que no tiene implicancia en el logro de aprendizajes significativos.

También se tiene a Mendoza (2019), cuyo objetivo fue determinar los efectos del liderazgo directivo en la gestión de los aprendizajes en instituciones de educación básica de Granada. La metodología aplicada fue una investigación cuantitativa y de tipo descriptiva. Los resultados indicaron que los líderes sólo influyen en los logros de los estudiantes si cuenta con autonomía para tomar decisiones importantes sobre el currículo, así como en la formación y selección de maestros; además, la mayor responsabilidad debe concentrarse en mejorar los aprendizajes de los estudiantes. El estudio concluyó que un buen liderazgo favorece la gestión del conocimiento, la gestión pedagógica de los docentes, así como altos niveles de logros de los estudiantes.

En el ámbito nacional Nina (2021), se desarrolló un estudio con el objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en tiempos de pandemia en la institución Educativa N° 40201 Técnico Agropecuario “La Colina” del distrito de Majes, Arequipa. La metodología aplicada en el estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico correlacional de diseño no experimental. Incluyó una muestra de 32 docentes. El estudio en sus resultados determinó que la mayoría (71.88%) de docentes sostienen que el liderazgo directivo es bueno y sólo el (18.75%) señalan que es muy bueno. En relación a la variable gestión pedagógica establecieron que el mayor

porcentaje (62.50%) de docentes sostienen que es bueno y que el (21.88%) muy buena. Concluyó que existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

Manes (2019), desarrolló una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel. Acos, El estudio fue descriptivo correlacional. La investigación determinó que existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la gestión pedagógica de los docentes. El estudio concluyó que existe relación directa entre los estilos de liderazgo directivo en las dimensiones liderazgo autoritario, transformacional, transaccional y la gestión pedagógica.

Terán (2018), en su estudio con el objetivo, determinar en qué medida los estilos de liderazgo se relacionan en forma significativa con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de la Red San Pablo. La investigación aplicó una metodología de tipo descriptivo, correlacional y transaccional. El estudio en sus resultados determinó que los estilos de liderazgo transaccional, transformacional, Laissez faire y situacional explican la gestión pedagógica, la gestión administrativa, la gestión institucional y la gestión comunitaria. La investigación concluyó que los estilos de liderazgo explican la gestión educativa.

Por su parte Changanaqui & Huapaya (Changanaqui & Huapaya, 2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre modos y liderazgo del director y calidad de la gestión educativa desde el punto de vista docente, el cual se desarrolló en cuatro instituciones educativas públicas. La metodología aplicada fue el diseño no experimental, transversal correlacional. Los resultados del estudio determinaron que existe una relación apreciable entre la calidad de gestión educativa y estilos de liderazgo del director, tomando mucha importancia la presencia del liderazgo transformacional con 59.77%. El estudio concluyó que hay predominio del liderazgo transformacional en los directivos.

También Cuba (2017), realizó un estudio para determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo autoritario, democrático y liberal con la gestión educativa de los directivos pedagógicos de las I.EP. del distrito de Veintenilla. La metodología fue descriptivo correlacional de diseño no experimental. La investigación determinó que en las instituciones educativas prevalecen los siguientes estilos. La mayoría califican medianamente de acuerdo al estilo liberal con un (47.1%), seguido del estilo democrático con (43.1%) y al con estilo autoritario con un (42.9%) también con medianamente de acuerdo. El estudio concluyó que existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario, democrático y liberal con la gestión educativa.

Las teorías y los enfoques conceptuales relacionados al estudio se fundamentan con lo expresado por (Ginebra, 1997) El liderazgo gestiona el movimiento de personas, el cual es una parte de las actividades del directivo. Por su parte Horns & Marfán (2010) indican que el liderazgo educativo es entendida como aquel que da sentido común a la institución escolar e influye en el comportamiento de sus miembros, teniendo como línea la mejora de la calidad, el cual se evidencia en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto al estilo de liderazgo, tenemos a Bas (1990), quien manifiesta que los estilos de liderazgo son “maneras diferentes en que los líderes articulan su conducta al interactuar para llevar a cabo sus roles como líderes” citado en (Cuadrado,2001)

En esa misma línea Cuadrado (2001), interpreta que el estilo de liderazgo son formas de estructurar las conductas emitidas por el líder. Por su parte Chiavenato (1999), indica que el estilo de liderazgo es la influencia ejercida por el líder en un hecho o situación, conducida mediante la comunicación humana a logro de los objetivos específicos en una organización.

Para Ayoub (2011), los estilos de liderazgo son realizados por acciones y comportamientos de los líderes: Los que casi siempre tienen influencia en los colaboradores de una organización. Por su parte Stoner (1996), manifiesta que los estilos de liderazgo dependen de los concomitantes previos, valores y experiencias que adquieren a lo largo de la vida cotidiana.

Las dimensiones de los estilos de liderazgo son enfocadas desde diferentes perspectivas, Jensen (2016), describe tres estilos de liderazgo básicos desde el contexto educativo, poniendo énfasis su relación con el desempeño educativo que son: estilo autoritario, estilo dejar hacer y estilo democrático. En el autoritario indica que el estudiante se desempeña mejor cuando se les obliga a ser disciplinados y centrados. Respecto al estilo dejar hacer no influye significativamente en buen rendimiento de los estudiantes. Estilo democrático se cree que tiene un efecto positivo en el rendimiento.

En el presente estudio asumimos cuatro estilos de liderazgo y son: Estilo de liderazgo transaccional, la cual se identifica cuando el líder influye en el compromiso de los colaboradores, conduce a la organización a través de la recompensa según su nivel de desempeño y productividad, es decir es importante premiar a los colaboradores por cumplir con lo indicado. Este estilo, es efectivo en organizaciones tradicionales, debido a que priorizan líderes estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos para el logro de los resultados deseados (Barbosa & Contreras, 2013).

Estilo Transformacional, entre las características que resalta a este tipo de líder es su carisma y búsqueda del bienestar de la organización (Lupano & Castro, 2008). También se identifica la animación, estimulación para el logro de los objetivos previstos y considera a los colaboradores como un individuo significativo y no como un instrumento de trabajo dentro de la institución. Es un modelo a seguir por que busca la colaboración cooperativa que permite desarrollar habilidades socio. Personales, el cual incrementa la autoestima del líder y colaboradores.

En el ámbito educativo los directivos cuando asumen un Liderazgo transformacional, contribuyen a mejorar la organización, debido a que orientan a la solución de problemas que se presenta, al cambio cultural mediante un proceso dinámico (Louis & Leithwood, 2011). En esta misma línea, Bernal (2001), manifiesta que el líder que practica el liderazgo transformacional, justo, competente, consiente y responsable siempre prioriza el bienestar de sus docentes.

Estilo de liderazgo Laissez – faire, liberal o permisivo, caracterizada por dejar a sus colaboradores la libertad total para adoptar decisiones y desarrollar su trabajo de la manera apropiada. El líder laissez faire se limita a facilitar los recursos necesarios y responder a las preguntas (Robbins & Decenszo, 2002, pág. 347). Otra característica de este estilo que resalta son aquellos que demuestran poca preocupación por sus integrantes y el resultado obtenido (Palomo, 2010).

Liderazgo situacional; según este enfoque reúne un conjunto de teorías cuya idea es que el comportamiento del líder se ve afectado por una serie de factores del entorno en el que se realiza dicho liderazgo y ello establecería su efectividad (Kreitner & Kinicki, 1997); igualmente, Adair (1990), considera que el liderazgo depende de la situación, por lo tanto, esta resulta relevante. En este estilo no existe un único modelo de gestión, es una forma de liderazgo flexible y adaptable, entre sus características más resaltantes es que se basa en el análisis de una situación determinada, considerando el nivel de madurez del equipo, para luego optar por un estilo de liderazgo según las características y nivel de madurez de los miembros del equipo. En este estilo se identifica dos estilos directivos uno de apoyo o colaborador y el otro más directivo.

En el actuar directivo , el líder define roles y funciones, orienta como llevar las acciones así como las controla el resultado. En el comportamiento de apoyo el líder promueve la participación y la toma de decisiones, aporta valor y colabora con el equipo. Se caracteriza por la aplicación de ambos tipos de estilos directivos en diferentes niveles,

originando cuatro estilos de liderazgo (Dar ordenes, persuadir, participar y delegar) (Terán, 2018).

La variable gestión educativa es definida por Lavin (1998) como la integración de ciertas acciones que se logre la razón de ser de la institución: educar. Para lograr la finalidad de la institución educativa se hace necesario la articulación de diversos aspectos existentes en la vida cotidiana de la escuela como se indica en el manual de gestión para directores (Ministerio de educación del Perú, 2011).

Para Rodríguez la gestión educativa viene a ser la capacidad de generar nuevas políticas institucionales involucrando a todos los actores educativos y apoyándolos de manera democrática en su desempeño, mediante la aplicación de estrategias adaptadas a las características de la institución educativa (Rodríguez, 2012).

También Sorados (2010), define la gestión educativa como “el conjunto de actividades y diligencias orientadas por procedimientos y técnicas adecuadas que faciliten a las instituciones educativas al logro de metas, objetivos y fines educacionales” (p.52).

Casassus (2000), la gestión es “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada. (p.84).

Pérez (2000), manifiesta que a la gestión educativa es el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa. por su parte, Rico (2016), la gestión educativa es un proceso y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (p.57)

El objetivo principal de la gestión educativa es “focalizar, centrar a la organización educativa alrededor de los aprendizajes de los estudiantes” (Pozner de Weinberg, 1995).

La importancia de la gestión educativa cuando se busca el bien de los estudiantes a través de una educación de calidad como lo menciona Peralta (2012), “la concepción, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de todo aquello que comprende la gestión educativa, debe estar impregnado del sello de Calidad, en sus parámetros de relevancia, eficacia, equidad y eficacia” (p.77). también es importante cuando se proporcionen herramientas que generen aprendizajes significativo que le sirva al estudiante en su vida presente y futura. Al respecto Rodríguez (2003), manifiesta que la gestión educativa tendrá relevancia, cuando a través de ella se generen aprendizajes para toda la vida (p.59).

Las dimensiones de la gestión educativa según describe el manual de gestión son cuatro: dimensión institucional el cual los directivos orientan la estructura formal de la organización y cómo se encuentra la estructura informal de la institución. En esta dimensión las estrategias de gestión deben promover y valorar el desarrollo de habilidades individuales y grupales para que la organización sea competente y flexible de realizar adaptaciones y transformaciones ante a las exigencias y cambios del contexto social (Ministerio de educación del Perú, 2011).

La dimensión pedagógica, estrategias orientada a la práctica pedagógica, el manejo de enfoques pedagógicos, el dominio y aplicación de planes y programas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización del docente para fortalecer sus competencias (Ministerio de educación del Perú, 2011).

La dimensión administrativa, Para Sosa **Fuente especificada no válida.** la gestión administrativa “ es el apoyo que brinda los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos que brinda los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos de la institución educativa en los plazos establecidos” (p.34). Se identifica las estrategias y actividades orientadas a la conducción de los recursos humanos, económicos, materiales, procesos técnicos, de higiene, de tiempo, de seguridad y control de la información, así como al monitoreo de funciones y cumplimiento de normativas con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje (Ministerio de educación del Perú, 2011).

Dimensión comunitaria, son las formas de relacionarse, integrar y participar de la cultura comunitaria. Para Espinel (2011), la gestión comunitaria es la participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias) constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza.

Los principios de la gestión educativa para obregón (2002), son: gestión centrada en la formación integral de los estudiantes; jerarquía y autoridad claramente definida que impulse nuevo liderazgo; determinación de quién y cómo se toma las decisiones y claridad en definición de canales de participación.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo y alcance de investigación

Investigación de tipo básica, pues recopiló información de las dimensiones de cada variable de estudio (Ñaupás, 2013)

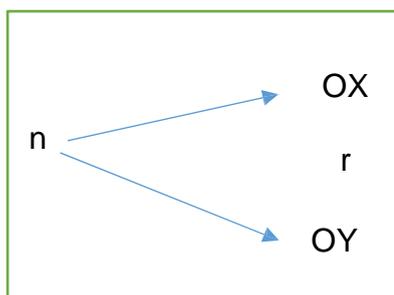
El alcance del estudio fue correlacional porque determinó la relación entre las variables estilos de liderazgo y gestión educativa.

Enfoque

Se abordó según el enfoque cuantitativo, porque se incluyó hipótesis que definieron la relación entre las variables, el cual fue analizada a través de la estadística (Hernandez y otros, 2014).

Diseño

El diseño aplicado fue el no experimental: de corte transversal, porque se recolectó la información en único tiempo y de tipo correlacional. La investigación correlacional, los investigadores establecen una relación estadística entre las variables (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones (Mejía Jervis, 2021).



Donde:

N= Muestra

OX= observación de estilos de liderazgo

OY= observación de gestión educativa

r = relación variables

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1. Estilo de liderazgo

Definición conceptual

Maneras en las que los líderes articulan su conducta para realizar su desempeño (Bass, 1990).

Definición operacional

Formas que tienen los directivos para influenciar y motivar a sus colaboradores a realizar determinados objetivos de la organización.

Dimensiones:

L. Transaccional

L. transformacional

L. Laissez faire

L. situacional

Variable 2. Gestión educativa

Definición conceptual

Articulación de actividades que hacen posible que se logre el propósito de la institución educativa. educación de calidad.

Definición operacional

Proceso que busca el fortalecimiento de la comunidad educativa, considerando el eje central de la escuela.

Dimensiones

G. Pedagógica

G. institucional

G. Institucional

G. Administrativa

G. comunitaria.

3.3. Población y muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se conformó por 918 maestro con (18) directivos y un estrato de docentes de ambos sexos de cada institución educativa publica de Iquitos.

Muestra

Estuvo constituido por 271, maestros con 18 directivos y un estrato de docentes de ambos sexos de las instituciones educativas públicas de Iquitos. Se utilizó la fórmula.

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

N= 918

Z² = 1,96 con un nivel de confianza 95%

p=0,5

q= 0,5 complemento de p

E²= precisión

n = muestra

$$n = \frac{918 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (918 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$
$$n = \frac{881.6472}{3.2529}$$

n =271

Muestreo:

Tipo de muestreo probabilístico, estratificado.

Unidad de análisis:

Constituido por 18 directores y 253 docentes de ambos sexos de las instituciones públicas de Iquitos.

Criterios de Selección

a. Criterios de inclusión

- Directores de ambos sexos que participaron libremente del estudio.
- Docentes de ambos sexos que desearon participar.

b. Criterios de exclusión

- Directores que no desearon participar en el estudio.
- Docentes que presentaron alguna enfermedad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, comprendida como estrategia de producción de datos que, mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados, permite indagar sobre individuos o grupos estudiados: hechos, actitudes, creencias, hábitos, opiniones, prejuicios predominantes e intenciones (Marradi y otros, 2012).

Instrumento

Como instrumento se utilizó el cuestionario de Rocío del Pilar Terán Suarez (2018). Consta de 63 preguntas de las cuales se organizó en dos partes: La variable estilo de liderazgo contiene 22 preguntas organizados por dimensiones. L. transaccional; L. democrático, L. Laissez Faire. L. Transformacional y L. Situacional. Las cuáles contaban con validez.

La variable gestión educativa con 41 preguntas, organizado en sus dimensiones G. pedagógica, G. administrativa, G. institucional. G. comunitaria. La cuales contaban con validez y confiabilidad, encontrándose apto para su aplicación en el contexto del estudio. En la medida que un instrumento es válido cuando mide los que tiene que medir y es fiable cuando es objetivo en dicho proceso, al respecto en este estudio se tomó en cuenta dichos criterios. (Vara Horna, 2012) El instrumento se aplicó mediante medios digitales debido a las circunstancias propias de la pandemia (Anexo 4y 5).

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso a los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos. Se seleccionó la muestra en base al criterio de selección. Los instrumentos fueron sometidos a juicios de cinco expertos y a los criterios de confiabilidad. Después se aplicó el instrumento se procesó e interpretó los datos y se presentó los resultados en tablas y gráficos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPS 25 para realizar:

- Análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes.
- Se realizó la prueba de Kolmogorov- Smirnov
- Se realizó el análisis inferencial para determinar la correlación entre variables, el cual se utilizó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

3.7. Principios éticos

Se respetó la libre participación del sujeto de análisis, previa explicación de la finalidad de la investigación a través del consentimiento informado. Dichos participantes fueron tratados con respeto y sin discriminación ni preferencia. La participación de los directivos y docentes no implicó ningún riesgo de salud y se utilizó la información proporcionada solo para fines académicos. Así como la confidencialidad de los datos. También se respetó el APA 7 y el código de ética de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de estilos de liderazgo

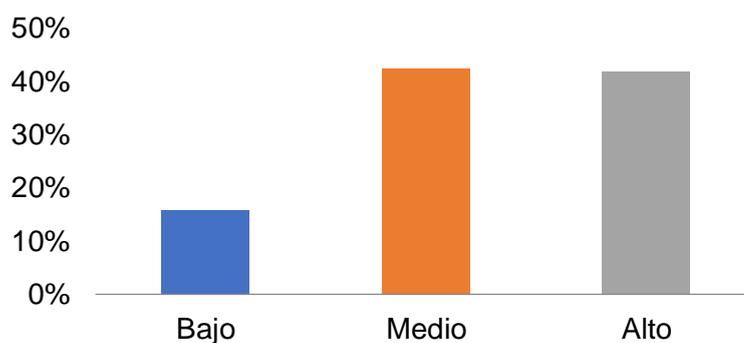
Tabla 1

Nivel de liderazgo transaccional de los directivos en las instituciones educativas públicas

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	23	16%
Medio	62	42%
Alto	61	42%
Total	146	100%

Figura 1

Nivel de liderazgo transaccional de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos



En la tabla 1 y figura 1, se observa que del total de docentes (100%) encuestados de las I.E de Iquitos 2022, el (42%) perciben una escala alto, así también otro porcentaje igual de docentes el (42%) perciben una escala medio y el (16%) una escala baja.

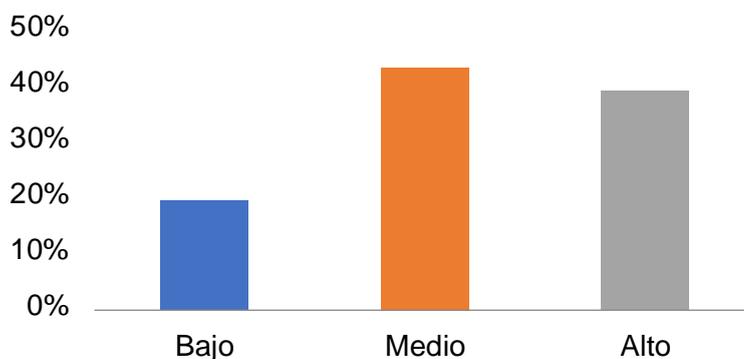
Tabla 2

Nivel de estilo de liderazgo transformacional en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	28	19%
Medio	62	42%
Alto	56	38%
Total	146	100%

Figura 2

Nivel de liderazgo transformacional de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos



En la tabla 2 y figura 2, se observa que del total de docentes (100%) encuestados de las I.E- de Iquitos, 2022, la mayoría el (42%) perciben que prevalece el estilo transformacional, lo que se identifica que menos de la mitad de los directivos motivan e inspiran a sus docentes a innovar y realizar cambios en su trabajo escolar.

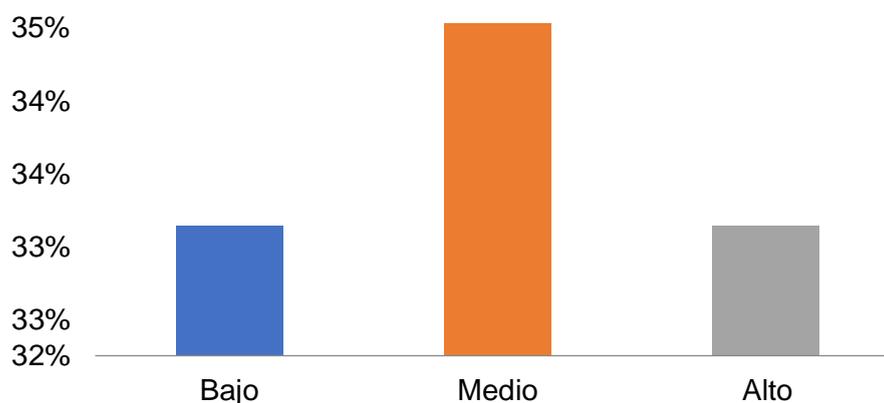
Tabla 3

Nivel de estilo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	48	33%
Medio	50	34%
Alto	48	33%
Total	146	100%

Figura 3

Nivel de estilo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos



En la tabla3 y gráfico 3, se observa, que del total de docentes (100%) encuestados de las I.E. de Iquitos, la mayoría de docentes el (34%) perciben que prevalecen el estilo Laissez – Faire en una escala medio en los directivos.

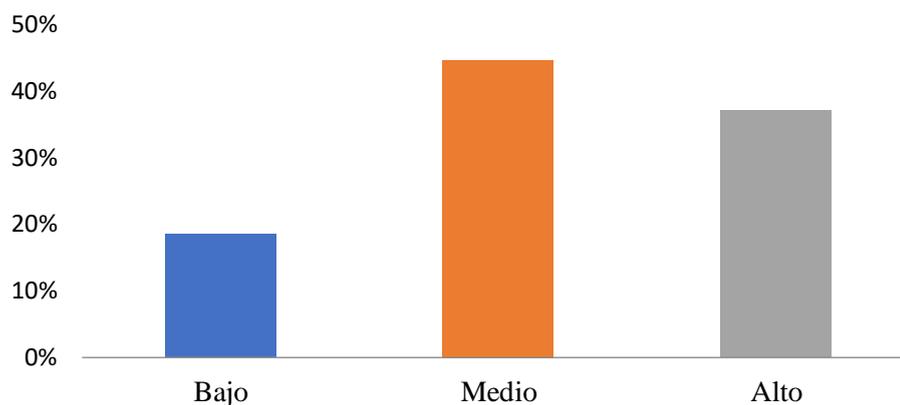
Tabla 4

Nivel de estilo de liderazgo situacional de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	27	18%
Medio	65	45%
Alto	54	37%
Total	146	100%

Figura 4

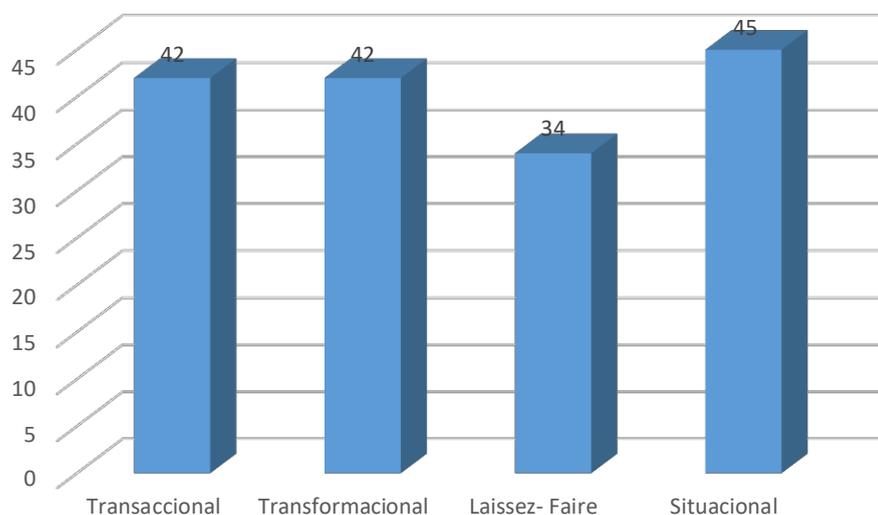
Nivel de estilo de liderazgo situacional en los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos



En la tabla 4 y figura 4, se observa que del total de docentes (100%) encuestados de la I.E. de Iquitos, la mayoría de los docentes el (45%), indican que el liderazgo situacional ubica en una escala medio.

Figura 5

Resultado general de los estilos de liderazgo ejercido por los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos



En la figura 5, se observa los resultados generales del estilo de liderazgo en los directivos de las Instituciones educativas públicas de Iquitos, 2022, se identifica que predomina el estilo de liderazgo situacional (45%), seguido de los estilos transformacional y transaccional (42%) respectivamente y el estilo laissez faire con (34%).

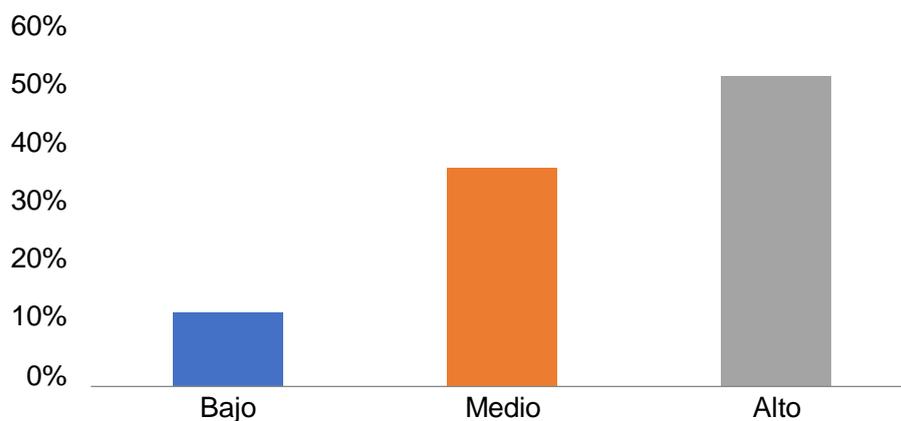
Tabla 5

Nivel de gestión pedagógica en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	18	12%
Medio	53	36%
Alto	75	51%
Total	146	100%

Figura 6

Nivel de gestión pedagógica en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos



En la tabla 5 y gráfico 6 se observa que del total de docentes (100%) encuestados de las instituciones públicas de Iquitos, manifiestan que el nivel de gestión pedagógica es aceptada en una escala alta (51%), seguida de una escala medio (36%).

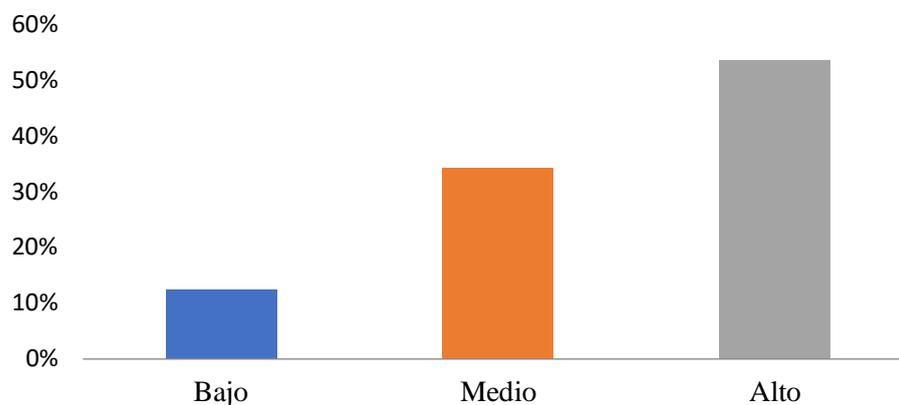
Tabla 6

Nivel de gestión administrativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos

Dimensión administrativa	Frecuencia	%
Bajo	21	7.72
Medio	80	29.41
Alto	171	62.87
Total	272	100.00

Figura 7

Nivel de gestión administrativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos



En la tabla 6 y figura 7, se observa que del total de docentes (100%), la mayoría (62.87%) indican que el nivel de G. administrativa se ubica en la escala alto seguido de la escala medio (29.41%).

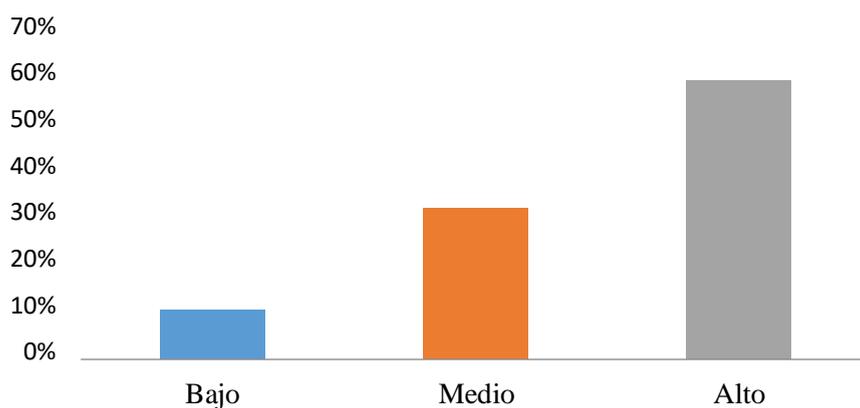
Tabla 7

Nivel de gestión institucional en los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	15	10%
Medio	46	32%
Alto	85	58%
Total	146	100%

Figura 8

Nivel de gestión institucional en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos



En la tabla 7 y figura 8, se observa que la mayoría de docentes (58%) identifican que la G. institucional se ubica en una escala alto, seguido de la escala medio (32%) en los I.E.de Iquitos.

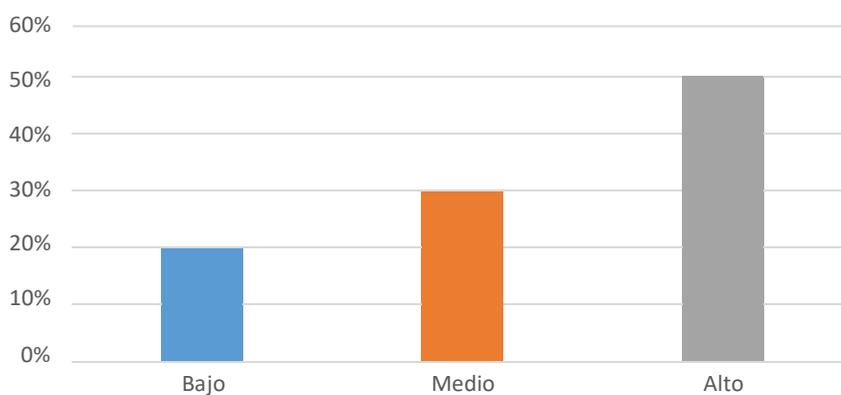
Tabla 8

Nivel de gestión comunitaria en los directivos de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	28	19%
Medio	44	30%
Alto	74	51%
Total	146	100%

Figura 9

Nivel de gestión comunitaria de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos



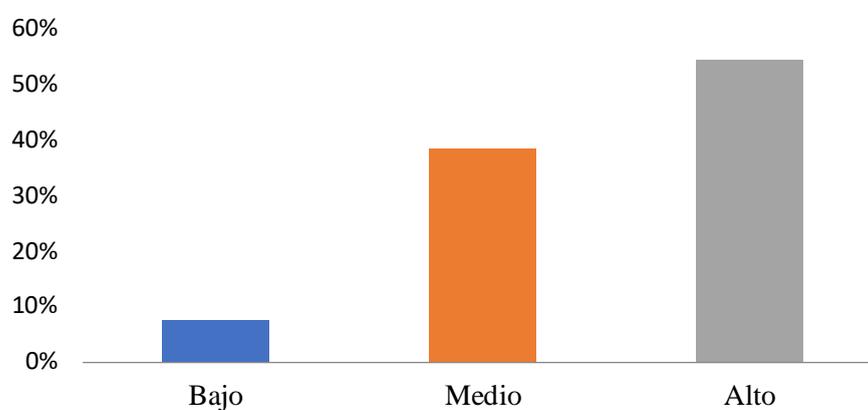
En la tabla 8 y figura 9, se observa que del total de docentes (100%) encuestado, la mayoría perciben una escala alta (51%) en la gestión comunitaria en los directivos de las I.E. de Iquitos.

Tabla 9

Nivel de gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	11	8%
Medio	56	38%
Alto	79	54%
Total	146	100%

Figura 10 *Nivel de gestión educativa en los directivos de las instituciones públicas de Iquitos*



En la tabla 9 y figura 10, se observa que del total de docentes (100%), la mayoría indica que el nivel de gestión educativa se ubica en una escala alto (54%) de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos.

Análisis inferencial

Tabla 10

Correlación entre estilos de liderazgo y gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos

		Estilo de Gestión		
		Liderazgo educativa		
Spearman's rho	Estilo Liderazgo	Coefficiente Correlación	1,000	,740*
		Sig. (2-colas)	.	,000
		N	272	272
	Gestión educativa	Coefficiente Correlación	,740**	1,000
		Sig. (2-colas)	,000	.
		N	272	272

*. La Correlación es significativa a un nivel de 0.05 (2-colas).

En la tabla 10 se observa que del análisis de Komogorov- Smirnov, se obtuvo $p=0,000 < \alpha=0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se acepta la alterna, la cual indica que los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo que se aplicó el coeficiente de rho de Spearman, cuyo valor obtenido es $r=0,74$. Identificándose que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos de las I.E. de Iquitos.

Tabla 11

Correlación entre el estilo transaccional y la gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos

		Estilo	Gestión
		Transaccional educativa	
spearman's rho d1:liderazgo	Coeficiente Correlación	1,000	,716*
transaccional	Sig. (2-colas)	.	,000
	N	272	272
v2_gestión	Coeficiente Correlación	,716**	1,000
educativa	Sig. (2-colas)	,000	.
	N	272	272

*. La Correlación es significativa a un nivel de 0.05 (2-colas).

En la tabla 11, se observa que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y gestión educativa, debido a que el análisis de normalidad de Kolmogorov- Smirnov se obtuvo $p=0,000 < \alpha=0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se acepta la hipótesis alterna, el cual indica los datos no se ajustan a una distribución, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de rho de Spearman, cuyo valor obtenido es de $r=0,716$. Identificándose que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos de las I.E. de Iquitos.

Tabla 12

Correlación entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directores en las instituciones educativas públicas de Iquitos

		D2_L. V2:Gestión Transforma educativa cional	
Spearman's rho	V2_Gestión educativa	Coefficiente Correlación	1,000
		Sig. (2-colas)	,756*
		N	,000
			272
	D2_Liderazgo transformacio nal	Coefficiente Correlación	,756**
		Sig. (2-colas)	1,000
		N	,000
			272

*. La Correlación es significativa a un nivel de 0.05 (2-colas).

En la tabla 12, se observa que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y gestión educativa. Esto según análisis de normalidad de Kolmogorov- Smirnov el cual se obtuvo $p=0,000 < \alpha = 0,005$. Se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se acepta la hipótesis alterna, el cual indica que los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de rho de Spearman, obteniéndose un valor de $r=0,756$. Identificándose que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en las I.E. de Iquitos.

Tabla 13

Correlación entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y la gestión educativa de los directores en las instituciones públicas de Iquitos

		V2Gestión D3:Liderago educativa Laissez Faire	
Spearman's rho	V2_Gestión	Coeficiente Correlación	1,000
			,048
	educativa	Sig. (2-colas)	.
		N	272
	D3_Liderazgo	Coeficiente Correlación	,048
	Laissez Faire	Sig. (2-colas)	,432
		N	272

En la tabla 13, se observa que existe una correlación muy baja entre estilo de liderazgo Laissez Faire y gestión educativa, obteniéndose un valor de $r=0,048$, identificándose que existe una relación muy baja entre el estilo de liderazgo Laissez faire y la gestión educativa de los directores en las I.E. de Iquitos.

Tabla 14

Correlación entre liderazgo situacional y gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos

		V2:Gestión educativa	D4. Liderazgo situacional
Spearman's rho	V2_Gestión educativa	Coeficiente Correlación 1,000	,396*
		Sig. (2-colas)	,000
		N	272
	D4_Liderazgo situacional	Coeficiente Correlación ,396**	1,000
		Sig. (2-colas)	,000
		N	272

*. La Correlación es significativa a un nivel de 0.05 (2-colas).

En la tabla 14, se identifica del coeficiente de correlación de rho de Spearman, un valor de $r = 0,396$. Identificándose que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo situacional y la gestión educativa de los I.E. de Iquitos.

V. DISCUSIÓN

Del análisis de los resultados se identificó que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa de los directivos I.E. de Iquitos. Los resultados encontrados se alinean con Barba y Delgado (2021), quienes indican que el liderazgo se vincula en forma positiva y directa con la gestión. También estos resultados se evidencian en Mendoza (2019), quien manifiesta que un buen liderazgo favorece la gestión pedagógica de los docentes y el R.A. de los estudiantes. Asimismo, coinciden con Nina (2021), quien determinó que existe relación positiva entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica.

Del análisis de los estilos de liderazgo se identificó que existe relación significativa en los estilos de liderazgo y sus dimensiones con la gestión educativa de los directivos en las I.E. de Iquitos. Estos resultados se evidencian en Manes (2019), quién determinó que existe relación entre las dimensiones autoritario, transformacional y transaccional con la gestión pedagógica. También se alinean con Terán (2018), quien encontró que, el liderazgo transaccional, transformacional, laissez faire y situacional, explican la gestión pedagógica, institucional y comunitaria. Asimismo, coinciden con Cuba (2017), quién concluyó que existe relación entre los estilos de liderazgo autoritario, democrático y liberal con la gestión educativa.

Por otro lado, los resultados encontrados en el estudio determinaron que existe un predominio del estilo de liderazgo situacional en los directivos de las I.E. de Iquitos. Estos resultados no se alinean con Changanahui y Huapaya (2017), quienes ponen de manifiesto que hay predominio del Liderazgo transformacional en los directivos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión educativa de los directivos en las I.E. de Iquitos.

Segundo: Se comprobó la relación significativa del liderazgo transaccional y la gestión educativa de las instituciones estudiadas.

Tercero: Hay relación significativa entre el L. transformacional con la gestión educativa en las instituciones de estudio.

Cuarto: Existe una relación muy baja del liderazgo laissez faire con la gestión educativa. lo de liderazgo laissez faire y la gestión educativa de los directores en las I.E. públicas de Iquitos.

Quinto: Se comprueba relación significativa del liderazgo situacional con la gestión educativa, en las instituciones en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: El mejoramiento continuo es un proceso, instar al equipo directivo a seguir capacitándose en habilidades gerenciales que favorecerá el desarrollo de los procesos tanto en el aspecto pedagógico, administrativo.

Segundo: Al equipo de gestión de las I.E. de Iquitos deben conocer los indicadores de eficacia educativa para orientar mejor la gestión escolar fortaleciendo las capacidades de los docentes a través de planes de acción de mejora continua.

Tercero: A los directivos de las I.E. de Iquitos continuar poniendo énfasis en el liderazgo transformacional, motivando a sus docentes a capacitarse para que innoven sus estrategias didácticas y puedan obtener mejores niveles de logros en sus estudiantes y óptimos aprendizajes.

Cuarto: A los docentes de las I.E. de Iquitos que continuar capacitándose para tener los conocimientos adecuado que les permita apoyar a los directivos en evaluar y aprovechar situaciones para dar soluciones a los problemas que se presente en la gestión.

Quinto: A los directivos que tomen en cuenta el nivel de preparación de los docentes administrativos y auxiliares para ubicarlos en las áreas necesarias de la institución educativa y desarrollen el trabajo con mayor rendimiento posible y lograr los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aldair, J. (1990). *Líderes no jefes*. Legis editores.
- Álvarez, M. (1998). *El liderazgo en la calidad total*. Madrid : Escuela Española.
- Ayoub Pérez, J. (2011). *Estilos de liderazgo y sus eficacia en la administración pública Mexicana*.
- Barba, L., & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. Quito. *Revista Educare*.
- Barbosa, D., & Contreras, F. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicancias para el cambio organizacional. *Revista virtual de Universidad Católica del Norete*, 152-164.
- Bass, B. (1990). *Handbook of leadership. Theory, research and managerial applications*,. New York: The Free Press.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: El liderazgo Tranformacional*.
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Santiago de Chile: UNESCO.
<http://www.lie.upn.mx/docs/Especialización/Gestión/Lec2%20.pdf>
- Changanaqui, M., & Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Lima: de cuatro instituciones educativas públicas.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Santafé de Bogotá - Colombia: McGraw- Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración, Santafé de Bogotá,*. Bogotá, D.C., Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Conway, W. (1998). *Leadership for Continuous improvement*. Nashua.
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos sobre tres estilos de liderazgo. *Psicología social*, 16(2), P.131-155.
- Cuba, I. (2017). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en directivos pedagógicos del distrito de Ventanilla*. Ventanilla- Perú: Universidad César Vallejo.
- Espinel, G. (2011). *La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural*. <http://www.eumed.net>
- Gestión integral y gestión participativa para una gestión eficaz*. (1998). Santiago de Chile.

- Ginebra, J. (1997). *Líderes en acción*. Colombia: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Horns, A., & Marfán, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile. <https://scielo.conicyr.cl/pdf/psicop/v2n2/art05.pdf>
- Jensen, R. (2016). School leadership development: What we Know and how we Know it,. *Acta Didáctica Norge, Vol. 10(4)*, 46-68.
- Kreitner, & Kinicki. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Lavin, S. (1998). *Gestión integral y gestión participativa: dos orientaciones para una gestión eficaz* . Santiago de Chile.
- Louis, K., & Leithwood, K. (2011). *Linking Leadership to Student Learning*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Lupano, M., & Castro, A. (2008). Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación. *Psicodebate 6: Psicología, cultura y sociedad*, 8, 107-122.
- Manes, A. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa s N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel – Acos – Huaral*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. (2012). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Cengage.
- Mejía Jervis, T. (2021). Investigación correlacional; Características tipo y ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>.
- Mendoza, A. (2019). El liderazgo educativo y su papel en la mejora de los aprendizajes: Avances y limitaciones. *Psicoperspectivas: Individuo y sociedad* .
- Ministerio de educación del Perú. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Peruano, Perú.
- Nina, P. (2021). *Liderazgo directivo y la gestión pedagógica en tiempos de pandemia en la institución educativa N° 40201 Técnico agropecuario “La Colina” del distrito de Majes, Arequipa*. Arequipa- Perú: Universidad Nacional de San agustin de Arequipa.
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Obregón, N. (2002). *Influencia del currículo y del sistema de soporte de calidad educativa de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U.N.F.V*. Lima. Perú: UNMSM.

- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de trabajo*. Madrid: ESIC. 6a. edición.
- Peralta. (2012). *Clima y compromiso organizacional*. Bogotá: Edit. Mc Graw .
- Pérez, O. (2000). *Gestión educativa conceptos fundamentales*. Bogotá, Colombia: Federación interamericana de educación católica.
- Pozner de Weinberg, P. (1995). *El directivo como gestor de aprendizaje escolares*. Buenos Aires: Aique.
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-60.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y fundamentales*. México: Pearson 3ra. edición .
- Rodriguez. (2003). Clima organizacional y productividad laboral. *Antioqueña de economía y desarrollo*, 66-72.
- Rodríguez, I. (2012). *Gestión del director en los centros de educación inicial*. Maracaibo- Venezuela: Universidad del Zulia.
- Sorados , M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Sorados , M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima ,Perú: Universidad UNMSM.
- Stoner, J. (1996). *Administración 5a ed. priemra parte*. Ed. Pretice . Hall Hispanoamericana.
- Terán, R. (2018). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL*. Cajamarca: UNiversidad Peruana Unión.
- Vara Horna, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosas*. Lima: Universdad San Martín de Porres. www.aristidesvara.net

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos? 2. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos? 3. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez faire y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos? 4. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos. 2. Establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 3. Establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo laissez faire y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 4. Establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directivos en las instituciones públicas de Iquitos 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 2. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 3. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo laissez faire y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de Iquitos 4. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo situacional y la gestión educativa de los directivos en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Iquitos 	<p>VARIABLES</p> <p>VARIABLES 1:</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>dimensiones</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Calidad Educativa</p>	<p>L. Transaccional</p> <p>L. Transformacional</p> <p>L. Laissez faire</p> <p>L. Situacional</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión comunitaria</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
Tipo: Investigación básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Método: Analítico Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional	Población: Docentes de 18 Instituciones Educativas Públicas de Iquitos. Muestra: 271 Docentes Muestreo: Probabilística Estratificada	Variable 1: Estilos de Liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de medición de Estilos de liderazgo Variable 2: Gestión educativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de medición de Gestión educativa.	Descriptiva: Para el análisis univariado (frecuencia simples y porcentajes). Inferencial: Prueba estadística inferencial -Prueba de <u>Kolmogorov-Smirnov</u>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTILO DE LIDERAZGO	Formas de alternativas en que los líderes estructuran su conducta para llevar a cabo en tanto líderes (Bass, 1990)	Formas que tienen el directivo para influir inducir animar o motivar a los colaboradores a llevar a cabo determinados objetivos de la organización. Será analizado en cuatro dimensiones. L. Transaccional, L. Transformacional, L. Laissez Faire y L. Situacional	Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de roles de sus docentes y las tareas realizadas Búsqueda de los resultados deseados Clasificación de requerimientos Confianza para hacer el esfuerzo necesario. Identificación de los deseos y las necesidades de los docentes. 	<ol style="list-style-type: none"> Nunca (0 punto) Rara vez (1 punto) As veces (2 puntos) A menudo (3 puntos) Siempre (4 puntos)
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de metas comunes. Visión compartida Comunicación de visión y metas institucionales. Apoyo a grupos y individuos en pos de mejora académica. Otorgamiento de oportunidades. reflexión sobre la práctica. 	
			Liderazgo Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> inhibición en la toma de decisiones presencia innecesaria distancia en situaciones requeridas 	
			Liderazgo situacional	<ul style="list-style-type: none"> relevancia a las diversas situaciones. ningún estilo de liderazgo óptimo en cualquier situación. subordinados diferentes. trato de un modo distinto en cada situación. 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Definida como articulación de todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución: educar (Levín, 1998)	Proceso que busca fortalecimiento de una cultura de participación de la comunidad educativa teniendo como eje central la escuela será analizada en cuadro dimensiones: G. Pedagógica, G administrativa, G institucional y G. comunitaria	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> gestión de documentos curriculares y de trabajo curricular en forma continua gestión de metodología adecuada y de dominio de enfoques pedagógicos, uso de material didáctico, de autoevaluación de la práctica pedagógica. Supervisión de la labor pedagógica docente, gestión de la organización de reuniones solo de aspectos académicos, recuperación pedagógica de los estudiantes. 	1. Nunca (0 punto) 2. Rara vez (1 punto) 3. As veces (2 puntos) 4. A menudo (3 puntos) Siempre (4 puntos)
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> gestión de la planificación con antelación de metas. Distribución de funciones. Ejecución del plan de supervisión actualizado. Desarrollo y evaluación de actividades del proyecto educativo institucional. Gestión de distribución de estudiantes y del tiempo educadamente. gestión de los recursos materiales y financieros. coordinaciones con instancias del ministerio de educación. Gestión de conducción de la seguridad y de higiene escolar 	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> Gestión y elaboración de los instrumentos de gestión proyecto curricular institucional, Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de trabajo. (PAT). Reglamento interno (RI), manual de procedimientos administrativos y del Organigrama de la institución. Organización de las comisiones de trabajo. Elaboración de proyectos de implementación Promueve relaciones de confraternidad y de cooperación. Organización de formas de convivencia. Promueve participación del personal en actividades institucionales Dialogo docente 	
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación con las instituciones de la comunidad. Participación en actividades protección a la comunidad. Establecimiento de alianzas estratégicas interinstitucionales. 	

Anexo 3: Cuadro de muestra estratificada

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	POBLACIÓN		TOTAL	MUESTRA (fracción muestral=0.2952)
		DIRECTOR	DOCENTES		
1	SAGRADO CORAZÓN	1	96	97	29
2	ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY	1	111	112	33
3	MAYNAS	1	81	82	24
4	MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES	1	174	175	52
5	LORETO	1	58	59	17
6	60793 TUPAC AMARU	1	53	54	16
7	60188 SIMÓN BOLIVAR	1	39	40	12
8	601050	1	28	29	9
9	6010156 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	1	20	21	6
10	FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA	1	15	16	5
11	60050 REPUBLICA DE VENEZUELA	1	48	49	14
12	61004 JUAN PABLO II	1	44	45	13
13	61010 FERNANDO LORES TENAZOA	1	31	32	9
14	60054 JOSE SILFO ALVÁN DEL CASTILLO	1	22	23	7
15	60756 CLAVERITO	1	42	43	13
16	0053 GRAL. AUGUSTO FREYRE GARCIA	1	18	19	6
17	60055 SERAFIN FILOMENO	1	7	8	2
18	COAR LORETO	1	13	14	4
TOTAL		18	900		272
		918			

Fuente: DRE/GRE y UGEL – ~~Maynas~~

Anexo 4: Cuestionario de estilo de liderazgo

Presentación:

Me presento ante ustedes queridos directivos, la suscrita LEOPOLDINA RIOSLLANCA, estudiante de la escuela de posgrado de la UCV. El presente cuestionario es parte de una investigación cuyo título es: "estilo de liderazgo y gestión educativa de los directivos en instituciones públicas de Iquitos, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo completa y absoluta descripción.

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con los estilos de liderazgo de los directivos. Tiene cinco opciones de respuesta, responde con libertad. Por favor responda todos los ítems de este cuestionario. Use la siguiente escala para sus respuestas, marcando con aspa (X) la categoría correspondiente según su criterio.

<i>Nunca</i>	<i>Rara vez</i>	<i>A veces</i>	<i>A menudo</i>	<i>Siempre</i>
1	2	3	4	5

N°	ítems	1	2	3	4	5
	Liderazgo transaccional					
1	El director reconoce los roles de sus docentes					
2	El director reconoce las tareas realizadas					
3	El director busca resultados deseados					
4	El director clarifica los requerimientos					
5	El director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario					
6	El director identifica los deseos de los docentes					
7	El director identifica las necesidades de los docentes					
	Liderazgo transformacional					
8	El director propone metas comunes					
9	El director tiene una visión compartida					
10	El director comunica la visión institucional					
11	El director comunica las metas institucionales					
12	El director apoya a los grupos institucionales					
13	El director apoya a individuos en pos de mejora académica					
14	El director otorga oportunidades a los docentes					
15	El director motiva a la reflexión sobre las prácticas					
16	El director se inhibe en la toma de decisiones					
17	El director considera innecesaria su presencia					
18	El director se distancia en situaciones requeridas					
	Liderazgo situacional					
19	El director da relevancia a las diversas situaciones					
20	El director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación					
21	El director hace percibir que tiene subordinados diferentes					
22	El director trata de un modo distinto a cada situación					

Ficha técnica del cuestionario estilos de liderazgo

Titulo	Estilo de Liderazgo
Autor original	Castro, A, Lupano, M. Benatul, D. y Neder, M. (2007), Buenos Aires – Argentina. Este instrumento está basado en la teoría de Bas(9959, también deriva de la prueba (MLQ), versión española.
Tipo de instrumento	Cuestionario adaptado por Rocio del Pilar Terán Suárez en su trabajo de tesis estilo de liderazgo y gestión educativa en las instituciones educativas de la Red educativa, San Pablo, UGEL, San Pablo 2016
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Dimensiones	Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión institucional Gestión comunitaria
Forma de aplicación	Individual
Tiempo de aplicación	30 minutos
Validación	Juicio de Experto
Confiabilidad	Alfa de Crombach_ = 0,91; Lo que indica que es confiable.

Anexo 5: Cuestionario gestión educativa

Presentación:

Me presento ante ustedes queridos directivos, la suscrita LEOPOLDINA RIOSLLANCA, estudiante de la escuela de posgrado de la UCV. El presente cuestionario es parte de una investigación cuyo título es: “estilo de liderazgo y gestión educativa de los directivos en instituciones públicas de Iquitos, 2022”, el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo completa y absoluta descripción.

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la gestión educativa de los directivos. Tiene cinco opciones de respuesta, responde con libertad. Por favor responda todos los ítems de este cuestionario. Use la siguiente escala para sus respuestas, marcando con aspa (X) la categoría correspondiente según su criterio.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Gestión Pedagógica					
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares					
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua					
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología					
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos					
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico					
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica					
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.					
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo					
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente					
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación					
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos					
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes					
	Gestión administrativa					
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación					
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones					
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado					
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional					
39	El director ha realizado la evaluación de actividades					
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente					
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo					
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales					
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros					
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación					
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar					

46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar					
	Gestión institucional					
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional					
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional					
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo					
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno					
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos					
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución					
53	El director organiza las comisiones de trabajo					
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación					
55	El director promueve relaciones de confraternidad					
56	El director promueve relaciones de cooperaciones					
57	El director organiza formas de convivencia					
58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales					
59	El director promueve el dialogo docente					
	Gestión comunitaria					
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad					
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad					
62	El director ejecuta proyectos de proyección social					
63	El director establece alianzas estratégicas interinstitucionales					

Ficha Técnica del cuestionario de gestión educativa

Titulo	Gestión educativa
Autor original	Castro, Castro, A, Lupano, M. Benatul, D. y Neder, M. (2007)
Autor adaptación	Cuestionario adaptado por Rocio del Pilar Terán Suárez (2016)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Identificar el tipo de gestión educativa de los directivos
Dimensiones	Gestión pedagógica Gestión Administrativa Gestión institucional Gestión comunitaria
Forma de aplicación	Individual
Tiempo de aplicación	30 minutos
Validación	Juicio de Experto
Confiabilidad	Alfa de cronbach= 0,91; lo significa que esconfiable.

Anexo 6: Validación de instrumento juicio de experto

Carta de presentación

Señor(a)(ita): |

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública en la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Estilos de liderazgo y gestión educativa en los directivos de las Instituciones Educativas Públicas de Iquitos, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

LEOPOLDINA RIOS

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLES

Variable: Estilos de liderazgo

Estilos de liderazgo son formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo en tanto a líderes (Bass, 1990).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Liderazgo transaccional

El modo de dirigir la organización se apoya en las recompensa o castigos de los seguidores según su productividad. Los líderes transaccionales premian a los subordinados por cumplir con las orientaciones dadas.

Dimensión 2: Liderazgo transformacional

“El liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de las personas a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo” Bracho y García (2013)

Dimensión 3: Liderazgo Laissez faire

Estilo Laissez – faire, liberal o permisivo, tipo de liderazgo se caracteriza por dejar a sus colaboradores la libertad total para adoptar decisiones y desarrollar su trabajo de la manera apropiada. El líder laissez faire se limita a facilitar los recursos necesarios y responder a las preguntas. (Robbins & Decenzo, 2002, pág. 347).

Dimensión 4: Liderazgo situacional

El liderazgo situacional es una teoría de contingencia. Tiene dos dimensiones: comportamientos hacia las tareas y comportamiento hacia las relaciones.

Variable: Gestión Educativa

Gestión Educativa es definida como “la articulación de todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución: educar” (Lavín, 1998)

Dimensión 1: Gestión pedagógica

Son las diferentes actividades propias de las instituciones educativas: • implementación y mejoramiento constante del currículo. • Las practicas docentes que ayudan a construir el conocimiento • Estrategias didácticas. • los modelos pedagógicos • Estilos de enseñanza • criterios de evaluación de los procesos y resultados,

Dimensión 2: Gestión administrativa

“La administración también es entendida como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus recursos para alcanzar las metas establecidas.” (Stoner, Gilbert & Freeman, 1997).

Dimensiío3: Gestión Institucional

La dimensión Institucional, contribuye a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución.

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

La dimisión Comunitaria, hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

⊕ Ficha de validación juicio de experto (Juez 1) Cuestionario estilos de liderazgo

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Liderazgo transaccional							
1	El director reconoce los roles de sus docentes	x		x		x		
2	El director reconoce las tareas realizadas	x		x		x		
3	El director busca resultados deseados	x		x		x		
4	El director clarifica los requerimientos	x		x		x		
5	El director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario	x		x		x		
6	El director identifica los deseos de los docentes	x		x		x		
7	El director identifica las necesidades de los docentes	x		x		x		
	Liderazgo transformacional							
8	El director propone metas comunes	x		x		x		
9	El director tiene una visión compartida	x		x		x		
10	El director comunica la visión institucional	x		x		x		
11	El director comunica las metas institucionales	x		x		x		
12	El director apoya a los grupos institucionales	x		x		x		
13	El director apoya a individuos en pos de mejora académica	x		x		x		
14	El director otorga oportunidades a los docentes	x		x		x		
15	El director motiva a la reflexión sobre las prácticas	x		x		x		
	Liderazgo Laissez faire							
16	El director se inhibe en la toma de decisiones	x		x		x		
17	El director considera innecesaria su presencia	x		x		x		
18	El director se distancia en situaciones requeridas	x		x		x		
	Liderazgo situacional							
19	El director da relevancia a las diversas situaciones	x		x		x		
20	El director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación	x		x		x		
21	El director hace percibir que tiene subordinados diferentes	x		x		x		
22	El director trata de un modo distinto a cada situación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items planteados mide cada uno de las dimensiones y cumple con los criterios 1,2 y 3, POR LO QUE EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Perilita Ríos del Águila DNI:05844738

Especialidad del validador: Docente de Metodología de Investigación y de Matemática Física
09, de Mayo, del 2022

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.



Perilita Ríos Del Águila

Ficha de validación juicio de experto (Juez 1) Cuestionario Gestión educativa

N°	ÍTEMS ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión Pedagógica					X		
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares	X		X		X		
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua	X		X		X		
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología	X		X		X		
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos	X		X		X		
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico	X		X		X		
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica	X		X		X		
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.	X		X		X		
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo	X		X		X		
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente	X		X		X		
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación	X		X		X		
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos	X		X		X		
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes	X		X		X		
	Gestión administrativa							
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación	X		X		X		
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones	X		X		X		
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado	X		X		X		
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional	X		X		X		
39	El director ha realizado la evaluación de actividades	X		X		X		
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente	X		X		X		
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo	X		X		X		
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales	X		X		X		
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros	X		X		X		
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación	X		X		X		
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar	X		X		X		
46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar	X		X		X		
	Gestión institucional							
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional	X		X		X		
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional	X		X		X		
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo	X		X		X		
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno	X		X		X		
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos	X		X		X		
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución	X		X		X		
53	El director organiza las comisiones de trabajo	X		X		X		
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación	X		X		X		
55	El director promueve relaciones de confraternidad	X		X		X		
56	El director promueve relaciones de cooperaciones	X		X		X		
57	El director organiza formas de convivencia	X		X		X		

58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales	X		X		X		
59	El director promueve el dialogo docente	X		X		X		
Gestión comunitaria								
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad	X		X		X		
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad	X		X		X		
62	El director ejecuta proyectos de proyección social	X		X		X		
63	El director estable alianzas estratégicas interinstitucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Dra. Perlita Ríos del Águila DNI:05844736

Especialidad del validador: Docente de Metodología de Investigación y de Matemática Física

09, de Mayo del 2022

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.

Perlita Ríos Del Águila

Certificado de Validez (Juez 2) de Contenido del Instrumento que mide Estilo De Liderazgo

Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo transaccional.							
1 El Director reconoce los roles de sus docentes.	x		x		x		
2 El Director reconoce las tareas realizadas.	x		x		x		
3 El Director busca resultados deseados.	x		x		x		
4 El Director clarifica los requerimientos.	x		x		x		
5 El Director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario.	x		x		x		
6 El Director identifica los deseos de los docentes.	x		x		x		
7 El Director identifica las necesidades de los docentes.	x		x		x		
Liderazgo transformacional							
8 El Director propone metas comunes.	x		x		x		
9 El Director tiene una visión compartida.	x		x		x		
10 El Director comunica la visión institucional.	x		x		x		
11 El Director comunica las metas institucionales.	x		x		x		
12 El Director apoya a grupos institucionales.							
13 El Director apoya a individuos en pos de la mejora académica.	x		x		x		
14 El Director otorga oportunidades a los docentes.	x						
15 El Director motiva la reflexión sobre las prácticas.	x		x		x		
Liderazgo Laissez-faire							
16 El Director se inhibe en la toma de decisiones.	x		x		x		
17 El Director considera innecesaria su presencia.	x		x		x		
18 El Director se distancia en situaciones requeridas.	x		x		x		
Liderazgo Situacional							
19 El Director da relevancia a las diversas situaciones.	x		x		x		
20 El Director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación.	x		x		x		
21 El Director hace percibir que tiene subordinados diferentes.	x		x		x		
22 El Director trata de un modo distinto en cada situación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mg. Trisoglio de Sifuentes Aida Teresa DNI: 05241199

Especialidad del validador: Filosofía Ciencias Sociales
09, de Mayo del 2022

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.



Mg. Aida Teresa Trisoglio de Sifuentes

Ficha de validación juicio de experto (Juez 2) Cuestionario Gestión educativa

N°	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión Pedagógica							
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares	X		X		X		
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua	X		X		X		
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología	X		X		X		
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos	X		X		X		
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico	X		X		X		
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica	X		X		X		
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.	X		X		X		
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo	X		X		X		
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente	X		X		X		
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación	X		X		X		
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos	X		X		X		
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes	X		X		X		
	Gestión administrativa							
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación	X		X		X		
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones	X		X		X		
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado	X		X		X		
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional	X		X		X		
39	El director ha realizado la evaluación de actividades	X		X		X		
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente	X		X		X		
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo	X		X		X		
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales	X		X		X		
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros	X		X		X		
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación	X		X		X		
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar	X		X		X		
46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar	X		X		X		
	Gestión institucional							
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional	X		X		X		
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional	X		X		X		
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo	X		X		X		
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno	X		X		X		
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos	X		X		X		
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución	X		X		X		
53	El director organiza las comisiones de trabajo	X		X		X		
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación	X		X		X		
55	El director promueve relaciones de confraternidad	X		X		X		
56	El director promueve relaciones de cooperaciones	X		X		X		
57	El director organiza formas de convivencia	X		X		X		

58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales	X		X		X		
59	El director promueve el dialogo docente	X		X		X		
Gestión comunitaria								
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad	X		X		X		
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad	X		X		X		
62	El director ejecuta proyectos de proyección social	X		X		X		
63	El director estable alianzas estratégicas interinstitucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados mide cada uno de las dimensiones y cumple con los criterios 1,2 y 3, POR LO QUE EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 Apellidos y nombres del juez validador: **D^a/ Mg Trisoglio de Sifuentes Aida Teresa**
 Especialidad del validador: Filosofía Ciencias Sociales

No aplicable []
 DNI: 05241199

09, de Mayo del 2022

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.



Mg. Aida Teresa Trisoglio de Sifuentes

➕ Ficha de validación juicio de experto (Juez 3) Cuestionario estilos de liderazgo

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Liderazgo transaccional							
1	El director reconoce los roles de sus docentes	x		x		x		
2	El director reconoce las tareas realizadas	x		x		x		
3	El director busca resultados deseados	x		x		x		
4	El director clarifica los requerimientos	x		x		x		
5	El director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario	x		x		x		
6	El director identifica los deseos de los docentes	x		x		x		
7	El director identifica las necesidades de los docentes	x		x		x		
	Liderazgo transformacional							
8	El director propone metas comunes	x		x		x		
9	El director tiene una visión compartida	x		x		x		
10	El director comunica la visión institucional	x		x		x		
11	El director comunica las metas institucionales	x		x		x		
12	El director apoya a los grupos institucionales	x		x		x		
13	El director apoya a individuos en pos de mejora académica	x		x		x		
14	El director otorga oportunidades a los docentes	x		x		x		
15	El director motiva a la reflexión sobre las practicas	x		x		x		
	Liderazgo Laissez faire							
16	El director se inhibe en la toma de decisiones	x		x		x		
17	El director considera innecesaria su presencia	x		x		x		
18	El director se distancia en situaciones requeridas	x		x		x		
	Liderazgo situacional							
19	El director da relevancia a las diversas situaciones	x		x		x		
20	El director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación	x		x		x		
21	El director hace percibir que tiene subordinados diferentes	x		x		x		
22	El director trata de un modo distinto a cada situación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg María del Pilar Robalino Trauco

DNI: 05359942

Especialidad del validador: Maestría en Educación de la Creatividad

09, de Mayo del 2022

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.

Mg. María del Pilar Robalino Trauco

Ficha de validación juicio de experto (Juez 3) Cuestionario Gestión educativa

N°	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión Pedagógica							
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares	X		X		X		
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua	X		X		X		
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología	X		X		X		
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos	X		X		X		
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico	X		X		X		
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica	X		X		X		
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.	X		X		X		
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo	X		X		X		
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente	X		X		X		
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación	X		X		X		
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos	X		X		X		
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes	X		X		X		
	Gestión administrativa							
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación	X		X		X		
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones	X		X		X		
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado	X		X		X		
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional	X		X		X		
39	El director ha realizado la evaluación de actividades	X		X		X		
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente	X		X		X		
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo	X		X		X		
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales	X		X		X		
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros	X		X		X		
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación	X		X		X		
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar	X		X		X		
46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar	X		X		X		
	Gestión institucional							
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional	X		X		X		
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional	X		X		X		
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo	X		X		X		
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno	X		X		X		
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos	X		X		X		
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución	X		X		X		
53	El director organiza las comisiones de trabajo	X		X		X		
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación	X		X		X		
55	El director promueve relaciones de confraternidad	X		X		X		

56	El director promueve relaciones de cooperaciones	X		X		X		
57	El director organiza formas de convivencia	X		X		X		
58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales	X		X		X		
59	El director promueve el dialogo docente	X		X		X		
Gestión comunitaria								
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad	X		X		X		
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad	X		X		X		
62	El director ejecuta proyectos de proyección social	X		X		X		
63	El director establece alianzas estratégicas interinstitucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg María del Pilar Robalino Trauco

DNI: 05359942

Especialidad del validador: Maestría en Educación de la Creatividad

09, de Mayo del 2022

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.

Mg. María del Pilar Robalino Trauco

|

⊕ Ficha de validación juicio de experto (Juez 4) Cuestionario estilos de liderazgo

Nº	ITEMS Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo transaccional								
1	El director reconoce los roles de sus docentes	x		x		x		
2	El director reconoce las tareas realizadas	x		x		x		
3	El director busca resultados deseados	x		x			x	Revisar redacción
4	El director clarifica los requerimientos	x		x			x	Revisar redacción
5	El director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario	x		x		x		
6	El director identifica los deseos de los docentes	x		x		x		
7	El director identifica las necesidades de los docentes	x		x		x		
Liderazgo transformacional								
8	El director propone metas comunes	x		x		x		
9	El director tiene una visión compartida	x		x		x		
10	El director comunica la visión institucional	x		x		x		
11	El director comunica las metas institucionales	x		x		x		
12	El director apoya a los grupos institucionales	x		x		x		
13	El director apoya a individuos en pos de mejora académica	x		x		x		
14	El director otorga oportunidades a los docentes	x		x		x		
15	El director motiva a la reflexión sobre las prácticas	x		x		x		
Liderazgo Laissez faire								
16	El director se inhibe en la toma de decisiones	x		x		x		
17	El director considera innecesaria su presencia	x		x		x		
18	El director se distancia en situaciones requeridas	x		x		x		
Liderazgo situacional								
19	El director da relevancia a las diversas situaciones	x		x		x		
20	El director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación	x		x		x		
21	El director hace percibir que tiene subordinados diferentes	x		x		x		
22	El director trata de un modo distinto a cada situación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Dra. Castilla Félix Margarita Elena DNI: 07913902
 Especialidad del validador: Doctora en Educación
 09, de Mayo del 2022

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.



Dra. Castilla Félix Margarita Elena

Ficha de validación juicio de experto (Juez 4) Cuestionario Gestión educativa

N°	ÍTEMS ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión Pedagógica					X		
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares	X		X		X		
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua	X		X		X		
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología	X		X		X		
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos	X		X		X		
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico	X		X		X		
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica	X		X		X		
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.	X		X		X		
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo	X		X		X		
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente	X		X		X		
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación	X		X		X		
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos	X		X		X		
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes	X		X		X		
	Gestión administrativa							
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación	X		X		X		
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones	X		X		X		
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado	X		X		X		
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional	X		X		X		
39	El director ha realizado la evaluación de actividades	X		X		X		
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente	X		X		X		
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo	X		X		X		
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales	X		X		X		
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros	X		X		X		
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación	X		X		X		
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar	X		X		X		
46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar	X		X		X		
	Gestión institucional							
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional	X		X		X		
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional	X		X		X		
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo	X		X		X		
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno	X		X		X		
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos	X		X		X		
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución	X		X		X		
53	El director organiza las comisiones de trabajo	X		X		X		
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación	X		X		X		
55	El director promueve relaciones de confraternidad	X		X		X		
56	El director promueve relaciones de cooperaciones	X		X		X		
57	El director organiza formas de convivencia	X		X		X		

58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales	X		X		X		
59	El director promueve el dialogo docente	X		X		X		
Gestión comunitaria								
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad	X		X		X		
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad	X		X		X		
62	El director ejecuta proyectos de proyección social	X		X		X		
63	El director establece alianzas estratégicas interinstitucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Castilla Félix Margarita Elena DNI: 07913902
 Especialidad del validador: Doctora en Educación

09, de Mayo del 2022

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.



 Dra. Castilla Félix Margarita Elena

Ficha de validación juicio de experto (Juez 5) Cuestionario estilos de liderazgo

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Liderazgo transaccional	x		x		x		
1	El director reconoce los roles de sus docentes	x		x		x		
2	El director reconoce las tareas realizadas	x		x		x		
3	El director busca resultados deseados	x		x			x	Precisar los resultados deseados
4	El director clarifica los requerimientos	x		x			x	Precisa requerimientos
5	El director concede la confianza para hacer el esfuerzo necesario	x		x		x		
6	El director identifica los deseos de los docentes	x		x		x		
7	El director identifica las necesidades de los docentes	x		x			x	Mejorar redacción
	Liderazgo transformacional							
8	El director propone metas comunes	x		x		x		
9	El director tiene una visión compartida	x		x		x		
10	El director comunica la visión institucional	x		x			x	Completar misión
11	El director comunica las metas institucionales	x		x			x	Completar objetivos
12	El director apoya a los grupos institucionales	x		x		x		
13	El director apoya a individuos en pos de mejora académica	x		x		x		
14	El director otorga oportunidades a los docentes	x		x		x		
15	El director motiva a la reflexión sobre las practicas	x		x		x		
	Liderazgo Laissez faire							
16	El director se inhibe en la toma de decisiones	x		x		x		
17	El director considera innecesaria su presencia	x		x		x		
18	El director se distancia en situaciones requeridas	x		x		x		
	Liderazgo situacional							
19	El director da relevancia a las diversas situaciones	x		x		x		
20	El director hace percibir que ningún estilo de liderazgo es óptimo en cualquier situación	x		x		x		
21	El director hace percibir que tiene subordinados diferentes	x		x		x		
22	El director trata de un modo distinto a cada situación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Dra. Julissa Huamán Larios

DNI: 16789692Especialidad del

validador: Ciencias de la Educación

09, de Mayo, del 2022

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.



Dra. Julissa Huamán Larios

de experto (Juez 5) Cuestionario Gestión educativa

N°	ÍTEMs	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión Pedagógica					X		
23	El director ha realizado la gestión de documentos curriculares	X		X		X		
24	El director ha realizado la gestión de estrategias de trabajo curricular en forma continua	X		X		X		
25	El director ha realizado la gestión adecuada de metodología	X		X		X		
26	El director ha realizado la gestión de dominio de enfoque pedagógicos	X		X		X		
27	El director ha realizado la gestión del uso de material didáctico	X		X		X		
28	El director la realizado la gestión de la autoevaluación de la practica pedagógica	X		X		X		
29	El director la realizado la supervisión de labor pedagógica docente.	X		X		X		
30	El director ha realizado la gestión de distribución del tiempo	X		X		X		
31	El director a realizado el registro de desempeño del docente	X		X		X		
32	El director ha realizado la gestión de la organización de las actividades de capacitación	X		X		X		
33	El director ha realizado la gestión de reuniones solo de aspectos académicos	X		X		X		
34	El director ha realizado la gestión de recuperación pedagógica de los estudiantes	X		X		X		
	Gestión administrativa							
35	El director realiza la gestión de planificación de metas con antelación	X		X		X		
36	El director realiza la gestión de la distribución de funciones	X		X		X		
37	El director ha realizado la ejecución del plan de supervisión actualizado	X		X		X		
38	El director ha permitido el desarrollo de las actividades del proyecto de educativo institucional	X		X		X		
39	El director ha realizado la evaluación de actividades	X		X		X		
40	El director ha realizado la gestión de distribución de estudiantes adecuadamente	X		X		X		
41	El director ha realizado la gestión de la distribución de tiempo	X		X		X		
42	El director ha realizado la gestión de recursos materiales	X		X		X		
43	El director a realizado la gestión de recursos financieros	X		X		X		
44	El director a realizado la coordinación con las instancias del ministerio de dedicación	X		X		X		
45	El director ha realizado la gestión de conducción de la seguridad escolar	X		X		X		
46	El director ha realizado la gestión de conducción de higiene escolar	X		X		X		
	Gestión institucional							
47	El director dirige la gestión del proyecto curricular institucional	X		X		X		
48	El director dirige la elaboración del proyecto educativo institucional	X		X		X		
49	El director dirige la elaboración del plan anual de trabajo	X		X		X		
50	El director dirige la elaboración del reglamento interno	X		X		X		
51	El director dirige la elaboración del manual de procedimientos administrativos	X		X		X		
52	El director dirige la elaboración del organigrama de la institución	X		X		X		
53	El director organiza las comisiones de trabajo	X		X		X		
54	El director participa en la elaboración de proyectos de implementación	X		X		X		
55	El director promueve relaciones de confraternidad	X		X		X		
56	El director promueve relaciones de cooperaciones	X		X		X		
57	El director organiza formas de convivencia	X		X		X		

58	El director promueve la participación del personal en las actividades institucionales	X		X		X		
59	El director promueve el dialogo docente	X		X		X		
Gestión comunitaria								
60	El director coordina en las instituciones de la comunidad	X		X		X		
61	El director participa en actividades de proyección a la comunidad	X		X		X		
62	El director ejecuta proyectos de proyección social	X		X		X		
63	El director establece alianzas estratégicas interinstitucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr/~~ Dra. Julissa Huamán Larios DNI: 16789692
 Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

09, de Mayo del 2022

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.



 Dra. Julissa Huamán Larios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión educativa en los directivos de las instituciones educativas públicas de Iquitos, 2022", cuyo autor es RIOS LLANCA LEOPOLDINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000000306977683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 15- 08-2022 11:48:30

Código documento Trilce: TRI - 0398719