



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Valderrama Rivas, Maria Eugenia (orcid.org/0000-0003-3016-4244)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios por todas sus bendiciones, por ayudarme en todo momento y por permitir terminar este trabajo con éxito, a mi madre e hija por animarme a seguir adelante y brindarme todo su apoyo y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser la fuente de mis fuerzas, por el entendimiento y su ayuda propicia a lo largo de esta tesis.

Agradezco a mi madre y a mi hija por su comprensión, apoyo en todo momento y por los sacrificios que tuvimos que hacer para poder concluir mi tesis.

Agradezco a mi asesora la Dra. Jannet Alicia Sialer Alarcón quién a través de un video me hizo visualizar mi meta alcanzar y a no rendirme.

Y a todos mis Maestros y a los que colaboraron de una u otra manera en el desarrollo de este apreciado trabajo de investigación; mi más grato agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestro.....	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Población.....	16
Tabla 2: Nivel del estilo de liderazgo de una Red educativa del Perú.....	18
Tabla 3: Nivel de gestión escolar en sus diferentes dimensiones de una Red educativa del Perú.....	19
Tabla 4: Relación entre estilos de liderazgo y las dimensiones de gestión escolar de una Red educativa del Perú.....	20
Tabla 5: Prueba de normalidad Kolmoforov-Smirnov.....	21
Tabla 6: Relación entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación diseño de investigación.....	14
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú. El método y diseño de estudio realizado fue de tipo básica, no experimental, transversal descriptivo correlacional. Con una muestra de 60 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicándose dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados descriptivos revelaron al estilo democrático (83%) en un nivel alto, al estilo laissez faire (50%) en un nivel medio y el autocrático (67%) en un nivel bajo. En cuanto al nivel de cumplimiento de las dimensiones de la gestión escolar se ubican en un nivel medio. Por último, la correlación entre estilos de liderazgo y las dimensiones de la gestión escolar se pudo apreciar según el coeficiente Rho de Spearman que sólo las dimensiones la estratégica (0.295) y la pedagógica (0.282) se correlacionan con la variable estilos de liderazgo.

Se concluyó que existe correlación positiva débil entre las variables: estilos de liderazgo y gestión escolar de un valor de Rho de Spearman = 0,330, y significancia igual a 0,10; reflejando que conforme vaya fortaleciéndose las habilidades del liderazgo en las dimensiones estratégica y pedagógica; aumentará la gestión escolar a un nivel alto.

Palabras clave: Gestión estratégica, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria.

ABSTRACT

This thesis study aimed to determine the relationship between leadership styles and school management within an educational network in Peru. The research method and design employed were basic, non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational. The sample consisted of 60 teachers. The survey technique was used, utilizing two validated and reliable questionnaires. The descriptive results revealed that the democratic leadership style (83%) was at a high level, the laissez-faire style (50%) was at a moderate level, and the autocratic style (67%) was at a low level. Regarding the level of compliance with the dimensions of school management, they were found to be at a moderate level. Finally, concerning the correlation between leadership styles and school management dimensions, according to the Spearman's Rho coefficient, only the strategic dimension (0.295) and the pedagogical dimension (0.282) showed correlations with the leadership styles variable.

It was concluded that there is a weak positive correlation between the variables: styles of leadership and school management with a value of Spearman's $Rho = 0.330$, and significance equal to 0.10; reflecting that as leadership skills are strengthened in the strategic and pedagogical dimensions; will increase school management to a high level.

Keywords: Strategic management, administrative management, pedagogical management, community management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las cualidades de los líderes educativos se han constituido en factor muy importante para todo éxito de una buena gestión; lo que confirma la implementación exitosa y las propuestas de mejora continua. Los directores de instituciones educativas desarrollan perspectivas estratégicas, administrativas, pedagógicas y comunitarias en todas las áreas de actividades de las instituciones (Ministerio de educación [MINEDU], 2021).

A nivel global se puede observar la falta de cualificaciones establecidas para ejercer un estilo de liderazgo eficiente como consecuencia a que muchos países carecen de normas políticas formalizadas sobre las exigencias para ocupar puestos de dirección en las escuelas, como también, la poca transparencia en el proceso de selección, poca experiencia en cargos directivos y el nombramiento como una forma de favor político (Tournier et al., 2019; UNESCO 2019). En otros casos, los cargos directivos son designados al profesorado veterano que no cuenta con la formación ni preparación adecuada para ejercer dicho desempeño (Education Commission, 2019; UNESCO; 2019).

En cambio, en América Latina y el Caribe, carecen de directrices, orientaciones y normas; siendo estas poco entendibles; debido a que están en constante cambio y modificaciones; estableciendo contenidos y competencias como base a cumplir de acuerdo a realidades diferentes de otros países, sin tomar en cuenta y no realizar diagnósticos de las carencias y necesidades para capacitar a los líderes de las escuelas de acuerdo a sus realidades de cada país, es por eso que no pueden acreditar una buena formación de líderes para que ejerzan un buen trabajo de calidad y mejora en la educación; permitiendo de esta manera que no se cuente con líderes bien capacitados y que puedan cumplir con las exigencias que se presentan constantemente en la educación de cada país (UNESCO, 2014).

Perú, el 72% del total de colegios estatales del país no poseen con directores de escuela especialmente capacitados para cumplir con las exigencias que deben tener para desempeñar el cargo. Los líderes pedagógicos deben cumplir múltiples funciones y acciones estratégicas para la mejora continua, obstaculizando de esta manera la ejecución de su gestión pedagógica (Álvarez et al., 2020). Así mismo, hay varios factores que contribuyen a la alta carga de trabajo administrativo del equipo de gestión debido a la falta de personal para realizar estas actividades de

apoyo. De igual manera, la carga horaria pedagógica en aula ocupada por líderes pedagógicos que tienen a su cargo una o varias aulas, ratifican que los directores se enfrentan a muchas dificultades para ejercer su desempeño como líder, descuidando las funciones y tareas para la evaluar la práctica de los docentes que tienen a su cargo en cada Colegio; especialmente para que los docentes fortalezcan las áreas débiles de su práctica (Cabero et al., 2018). En consecuencia, se está entorpeciendo la gestión escolar en sus dimensiones, la eficacia de la asistencia de la educación y el desarrollo sistémico de los estudiantes (MINEDU, 2021). Igualmente, en la mayoría de escuelas de Perú, según MINEDU (2014) las prácticas de los líderes pedagógicos son autoritarias o permisivas, reflejando una falta de confianza, sometimiento en la mayoría de casos y desacuerdos para lograr una sana convivencia y un buen clima institucional entre los docentes, administrativos y padres de familia.

La Red Educativa de educación básica regular del Perú que cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria; últimamente se está preocupando por tener directores bien capacitados, fortaleciendo sus competencias de desempeño a través de la semana de reflexión pedagógica; así mismo con los docentes según su área y nivel de desempeño organizados por equipos para cumplir con la planificación de actividades de aprendizajes a través de talleres de fortaleciendo; estas acciones se hacen con la finalidad de llegar acuerdos y compromisos para alcanzar los resultados de una buena gestión escolar (PEI, 2022) sin embargo no se hace un seguimiento, ni monitoreo del nivel de los compromisos de gestión y acuerdos que se realizan en dichas jornadas de reflexión. Por otra parte, se puede apreciar que dicha Red educativa cuenta con sus documentos de gestión institucional actualizados; a excepción de su Proyecto Curricular Institucional que está en construcción (PEI. 2022). Así mismo ejercen un dominio sobre los docentes ya que en su mayoría son docentes que no cuentan con licenciatura y son novatos; dichos directores están constantemente dando órdenes para el cumplimiento de sus funciones y sanciones en el caso de incumplimiento, dejando de lado el monitoreo y acompañamiento en sus actividades pedagógicas; con la finalidad de cumplir con los resultados deseados en el año escolar según la calendarización del año lectivo, percibiéndose en los docentes desconformidad, falta de motivación, se sienten desvalorados y por ende renuncian y/o ya no renuevan contrato.

De esta problemática nace la interrogante para realizar la presente investigación: ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú?

Por otro lado, para justificar esta investigación en relación a lo teórico; se brindó un marco teórico actualizado, la cual permitió enriquecer los conocimientos en función de las cualidades de liderazgo y la gestión escolar teniendo en cuenta sus teorías, dimensiones y tareas de práctica; asegurando que puedan utilizarlo en futuras investigaciones y a su vez se hizo de conocimiento al Director y comunidad educativa para que sean agregadas en su semana de reflexión pedagógica y realicen una evaluación de su gestión. También, para justificar en su aspecto práctico; constituye un aporte a la educación con el propósito de que los directivos y comunidad educativa; a través de la reflexión trabajen en conjunto las prácticas de las tareas establecidas de las áreas de la gestión escolar de la mano con un conjunto de cualidades y comportamiento que el líder debe demostrar para que el personal se mantenga motivado, incentivado a participar en la toma de decisiones, a sentirse comprometido sin sanciones; para que de esta manera se puedan realizar mejoras en el servicio educativo en un ambiente de sana convivencia; haciendo que su Institución educativa sea reconocida y que cuente con docentes con un alto nivel de profesionalismo. Y en cuanto a la justificación metodológica, se tuvo en cuenta las orientaciones que la Universidad propone en cuanto a la metodología de la investigación y el recojo de datos en donde se aplicó dos cuestionarios validados y confiables que sirvieron como un aporte para otras investigaciones futuras.

En cuanto al objetivo general fue, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú; los específicos: identificar el estilo de liderazgo; diagnosticar el nivel de cumplimiento de las dimensiones de la gestión escolar y establecer la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones de la gestión escolar de una Red Educativa del Perú.

La hipótesis nula de esta investigación: “No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”.

La hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes a nivel nacional podemos referir a Munayco (2018) su objetivo fue encontrar la analogía entre los EL y la GE ; la sistemática empleada pertenece al punto de vista cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental – transversal, correlacional; en sus hallazgos comprobó que el EL demócrata se relaciona de manera positiva y significativa ($r=0.314$ y $p=0,000$) con la gestión directiva; encontrándose también relaciones contrarias con el EL autocrático ($r=-0.294$ y $p=0,001$) y el estilo libre ($r=-0.302$ y $p=0,001$) con la gestión directiva. Finiquitó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la gestión directiva.

También, podemos mencionar a Astudillo (2020) su objetivo fue puntualizar la manera o la forma en que los EL se relacionan con la gestión educativa. Utilizó el método detallado correlacional, con un esquema no experimental. Su herramienta de medición fue la aplicación de una indagación de 28 items en un cuestionario y se aplicó la sucesión de Likert, analizándose la información obtenida en el software SPSS, en la que se obtuvo los resultados de estudio, también aplicó el examen de Alfa de Cronbach para examinar la confianza del instrumento, con un resultado de 0,958 en estilos de liderazgo y un 0,970 en gestión educativa, afirmando tener una confianza muy alta. Para demostrar las suposiciones utilizó la rho de Spearman, dando como respuesta la ratificación rotunda de las hipótesis alternas y rechazando las hipótesis nulas, certificando la existencia de la analogía positiva alta de 0,918 con una significancia de 0.000, entre las unidades medidas en esta investigación en mención. Concluyendo la relación de las dos variables de estudio.

Por consiguiente, la investigación de Ríos (2022) su meta fue comprobar la existencia de la relación entre estilos de liderazgo (EL) y la gestión educativa (GE); el método que utilizó fue cuantitativa, tipo básica, con un alcance correlacional, no experimental, de corte transversal. Los hallazgos conseguidos en esta investigación fue la comprobación que el estilo del líder que prevaleció fue el liderazgo de situación (45%). Por otra parte, en la GE gran parte (54%) consultados expresan que la GE es aprobada con un grado muy alto. También, ejecutó la comprobación de que hay analogía significativa entre EL de transacción, el de

transformación y el de situación con la GE. En su terminación afirmó la existencia de una correlación significativa de los EL y la GE.

Sin embargo, Vásquez (2022) se dedicó a estudiar la correlación entre EL y GE, en cuanto a la metodología empleada fue básica, no se experimentó, transversal y correlacional. Sus hallazgos encontrados fueron descriptivos indicando que los estilos que identificó en su investigación se encuentran en rangos como regular (55%), bueno (52,5%), y malo (65%); correlativamente, en cuanto a la gestión que desempeñan en los rangos regular (60%), bueno (55,2%) y malo (10%). Su estudio termina afirmando que con mejores cualidades de liderazgo la administración educativa será eficientemente.

Y, Tarrillo (2020) cuyo propósito fue considerar la analogía entre los estilos de liderazgo (EL) y la gestión administrativa (GA), utilizando la metodología cuantitativa, con no experimentación – transversal y de tipo correlacional. Teniendo los resultados en cuanto a la preponderancia de las cualidades de liderazgo del líder pedagógico es en un nivel de dominio medio, demostrando que un poco más de la mitad de los directores demuestran estos resultados: transformacional (53%), transaccional (57%) y laissez faire (57%). Y el nivel que prevalece de la gestión administradora es excelente, habiendo un 70% de directivos ejerciendo una muy buena gestión administradora en sus colegios. Así mismo, el nivel que prevalece en las áreas de la administración es: planeación (60%), organización (57%) y ejecución (59%), y en un nivel adecuado se sitúa la dimensión de control con un (57%). Estos resultados le hacen llegar a la conclusión de que las cualidades del liderazgo de transformación y transacción se correlacionan de forma significativa, directa y moderada con la GA, por otro lado, las cualidades del laissez faire presentó una correlación significativa, contradictoria y moderada con la GA.

Por otra parte, también se tuvo en cuenta los antecedentes internacionales; y en ellos tenemos a Pacheco (2019) cuyo objeto de estudio fue comprobar el dominio de las cualidades de liderazgo con la gestión escolar, en cuanto a la metodología utilizada fue no experimentación -correlacional – causal de corte transversal. Obtuvo los siguientes resultados; que existe influencia significativa de las cualidades de liderazgo en la gestión escolar con un R cuadrado de 0,5625 y una correlación de Spearman (0.750), con un p_valor <0,05, la cual le permitió

llegar a la siguiente terminación que las modificaciones de la gestión escolar, se dan en un 56.25% por dominio de un estilo de liderazgo.

Así mismo, Tomalá (2022) planteó establecer la correlación que hay entre los EL del directivo y la GA. Desarrollando una metodología de investigación cuantitativa y un tipo de diseño correlacional. El efecto obtenido mostró que los estilos de liderazgo prevalecen en un nivel alto del 78,3% en la gestión administrativa. Como consecuencia de su investigación verificó que hay una relación significativa con los EL y las dimensiones GA.

También Taboada (2018) su objetivo fue verificar la influencia del estilo de liderazgo y el compromiso institucional. Su metodología empleada fue descriptivo explicativo, cuyos resultados fueron que hay una correlación de las cualidades del liderazgo y los compromisos de la institución, llegando a concluir que se considera que hay un dominio significativo de las variables en mención de estudio en la presente investigación del autor.

Por consiguiente, Marín (2021) propuso examinar la gestión relacionada al líder principal y su aportación a la eficacia de la educación, empleando enfoque cuantitativo, con una naturaleza registrada del campo de estudio, destacando los resultados de las capacidades y habilidades innatas al gerente educativo con una dificultad para identificar el estilo de cualidades que tiene el directivo por los miembros del personal docente y administrativo. Finiquitando su estudio con la propuesta de establecer un sistema novedoso de gestión para que el líder directivo lo utilice en contribuir con las mejoras del servicio educativo en función a la calidad, atención a las necesidades educativas como parte del progreso, también sobre el ejercicio docente en el área pedagógica, su eficiencia y el buen clima común.

Por último, Pérez (2022) tuvo precisa su investigación en examinar las cualidades del líder que cometen a través de su desempeño pedagógico con los estudiantes; su metodología de investigación fue cualitativa, descriptiva; llegando a concluir que el docente es el eje central para los estudiantes en una clase que lo ven como un modelo y ejemplo a seguir; por tal motivo es muy importante que se forme de acuerdo a las exigencias de la educación que día a día avanzan con la ciencia y por ende con la tecnología para así generar espacios de aprendizaje enriquecedor en sus clases.

En cuanto al marco teórico, se realizó la revisión de material bibliográfico para identificar la variable Estilos de liderazgo, teniendo como referente teórico Lewin (1939) con su teoría de campo social, sostiene que las modificaciones personalizadas sobre la conducta del ser humano con relación al espacio en el que se desenvuelve se ven establecidas por la percepción que tienen las personas de ellas mismas y del ambiente en el que se desempeña y se encuentra; ya que según la situación será su actuación. También nos certifica que no se puede conocer las conductas y actuaciones de las personas fuera de su centro donde se relaciona con otros. Las actuaciones de las personas deben considerarse como una zona de variables interdependientes, que forman un espacio dinámico. Las investigaciones que realizó Lewin, fue realizar una tarea de estudio definitivo del liderazgo; en la que identificó tres estilos de líderes en la que se convertirían en una de sus contribuciones más importantes en el área del comportamiento social; ya que en el transcurrir del tiempo, diversos autores de varias disciplinas han tratado de explicar. Lewin llega a la conclusión de tres estilos de liderazgo, donde se pueden demostrar los siguientes: autoritario, democrático y Laissez-faire.

De igual importancia, se presenta la teoría de Fiedler (1990) que indica la correlación entre las cualidades de los líderes y su vigor; proponiendo a estas cualidades como adecuadas en algunos contextos y en otros no. Manteniendo la sensatez de sus conductas de acuerdo a los comportamientos del jefe, en función a sus cualidades y comportamientos.

Así mismo, se presenta la teoría de la trayectoria a la meta, propuesta por House (1971) planteando que las personas que están a cargo de los grupos de trabajos deben motivar a sus seguidores para lograr llegar a las metas establecidas, dándoles la direccionalidad y el soporte necesario para afirmar que sus metas personales se identifiquen con los fines de la organización dónde se desenvuelven. House señala en su estudio la existencia de algunas actuaciones que ejerce el líder: El directivo, es el que demuestra a sus discípulos lo que él espera que ellos hagan. El que apoya al equipo, siendo amistoso y preocupándose por sus necesidades. También presenta al participativo; que pregunta a los miembros del equipo cómo deben solucionar los problemas en situaciones diversas y los hace partícipe de las decisiones en conjunto. Y por último presenta al líder orientador hacia los

resultados; estableciendo objetivos con gran nivel de desafío y espera que el cumplimiento de los mismos al más alto nivel.

También, se tuvo en cuenta las definiciones de la variable Estilos de liderazgo de acuerdo con Chiavenato (2017) precisa que las cualidades del liderazgo son como una respuesta personal practicada ante una realidad, encaminada hacia una causa de información en consecuencia de una o varios objetivos específicos. De igual importancia, Ayaub (2011) confirma que las cualidades de las personas líderes son percibidas a través de las actuaciones y conductas de los jefes, que son los que ejercen una influencia muy significativa entre sus seguidores de la misma organización. Igualmente, Stoner (1996) desde su punto de vista mantiene que la cualidad del líder obedece a una serie de contextos, realidades, contenidos, valoraciones y costumbres que adquieren a través de la cotidianidad de la vida.

En cuanto a las dimensiones según Lewis (1939) considera los siguientes estilos de liderazgo: como el Liderazgo Autoritario, donde se puede apreciar en los entornos donde laborar que estos líderes en gran parte tienen un carácter autoritario, en donde solo él es el que toma las decisiones sin consultar a nadie. Esta clase de líder determina y da órdenes para que ejerzan sus funciones cada integrante del equipo, brindando orientaciones y procesos puntuales para que los integrantes del equipo cumplan con rigurosidad las tareas que se les ha asignado; de lo contrario serán sancionados (Newstrom, 1993).

Además, también se encontró que esta propuesta es muy común entre las instituciones educativas, como también se puede observar en algunas empresas en esta actualidad. Las disposiciones en la organización son dirigidas por el jefe y quien se dedican a obedecer y cumplir con dichas tareas, órdenes o disposiciones son los empleados de las organizaciones (Keskes, 2014).

Luego, nos presenta el Estilo demócrata; que es muy distinto al de las cualidades y comportamientos del autocrático. Aquí se puede observar que, el líder evita tomar las decisiones solo, por el contrario; está interesado en considerar ideas y evaluar las opciones que ofrece el resto del equipo; de esa manera es un proceso colectivo en lugar de uno en donde se imponga y no se tome en cuenta a los individuos del grupo. Agregando a lo anterior, el ente superior brinda soporte a los integrantes del equipo que tiene a su cargo en su postura de experto, facilitando

con diversas orientaciones, procesos y demostraciones que ayuden a ser de beneficio en el cumplimiento de las tareas correspondientes de la organización (Izquierdo et al., 2010). Estas cualidades son consideradas como un liderazgo más neutro, interactivo y el más aceptado para poder generar en determinada situación un gran dominio positivo en los individuos de la organización (Fierro y Villalva, 2017).

Y después presenta las cualidades del liderazgo Laissez-faire, como un concepto liberal que llama a la no injerencia. Tiene una traducción del idioma francés, que quiere decir dejar hacer, que es a su vez una ideología muy popular en este tipo de modelo de liderazgo. Este tipo de líder, los estilos de liderazgo son los que permiten a sus miembros de sus equipos a tomar las decisiones que mejor les convenga, fuera de responsabilizarse por lo que pueda suceder a futuro (Koontz y Weihrich, 1998). Debido a esto se involucra la libre circulación, es el menos efectivo porque no permite comunicar reglas claras, ni permite exigir o exigir que las tareas se hagan de una manera determinada.

Por otro lado, para evaluar las cualidades del liderazgo hay que considerar las apreciaciones de Vaillant (2015) en cuanto a la desventaja para conseguir un liderazgo eficaz, se denota en la carga y exigencia administrativa y poca participación en las demás áreas. Sin embargo, Mourshed et al. (2010) en su estudio halló que las escuelas exitosas son aquellas en donde los dirigentes pedagógicos presentan un alto liderazgo en donde su presencia es constante en todas las áreas de gestión. Además, con las modificaciones que sufre la educación a lo largo del tiempo se evidencia que el liderazgo se vuelve más relevante en las situaciones adversas que se presenten en las Instituciones según como indica Bolívar (2009).

Por el contrario, los dirigentes pedagógicos que muestran un liderazgo bajo o medio tienen una repercusión a menguar en la calidad educativa y por consiguiente el resultado de los aprendizajes de los estudiantes será bajo.

Dentro de este marco para identificar la variable de la Gestión escolar, se tuvo como referente al teórico a Chiavenato (1999) con su teoría denominada General de la administración, que afirma que para lograr las metas organizacionales deben tener en cuenta los procesos sistemáticos de la

planificación, la distribución de las tareas, dirigir las actividades y controlar los avances de las tareas y resultados de logro.

También Fayol (1916) con su teoría Clásica de la administración, refiere que se debe tener en cuenta la distribución y funciones de la institución para alcanzar la eficiencia como empresa; proponiendo los procesos administrativos de planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Así mismo Taylor (1919) propuso la teoría de la administración científica centrándose en elevar la eficiencia por parte de los que ejercen la gerencia en las empresas y el rendimiento de los trabajadores; así mismo deben mantener una relación armoniosa.

En cuanto a las definiciones de la variable de la Gestión escolar el MINEDU (2023) define como gestión escolar como el grupo de tácticas y destrezas de gestión y de conocimientos de funciones direccionadas al logro del progreso completo de los estudiantes y certificar su ingreso y término de su ciclo educativo en la educación básica.

Entre otras definiciones podemos referir a Loera (2003) señala que es la sucesión de quehaceres que deben ser hechas a través del personal de la que integran la escuela, relacionando las tareas básicas establecidas para las escuelas: crear las condiciones, el entorno y los fines del aprendizaje importantes para los estudiantes conforme con las metas, tareas y objetivos de la educación.

Por otro lado, Tapia (2003) propone que el liderazgo es una forma de la innovación para las escuelas en su desempeño centrado en la enseñanza, el aprendizaje abierto y la innovación. A través de sus acciones, la escuela contribuye a la solución de problemas complejos, específicos y diversos; buscar asesoramiento y orientación para ayudarlo a convertirse en un profesional; realiza una lluvia de ideas, desarrolla actividades integrales y coordina la planificación para lograr un desempeño y factibilidad sistemáticos e integrales.

Y, Navarro (2004) dice que el concepto de gestión escolar se refiere a un sistema multidimensional que concierne a las actividades de índole administrativo, organizacional, que se rigen de leyes, normas académicas y pedagógicas tendientes para construir una institución a partir de sus entidades constitutivas.

La Ley General de la Educación N° 28044 (2003) determina que la gestión escolar es la que garantiza la calidad de la educación, certificando la facultad

académica y la administración de las escuelas; a través de la promoción de un liderazgo democrático, la contribución permanente de todos los individuos que corresponden a la institución, realizando convenios de intervención y apoyo con otras corporaciones; informando y corrigiendo sucesos arbitrarios en la institución; impulsando la autoevaluación y evaluación permanente con la finalidad de alcanzar los fines y metas; también se suma a esta definición las bases legales del Marco del Buen ejercicio Directivo (Resolución de Secretaría General N° 304 – 2014 - MINEDU); las Responsabilidades de Gestionar (Resolución Ministerial N° 189-2021 - MINEDU); y el Decreto Supremo N° 006-2021-Minedu concerniente a los lineamiento para la Gestión Escolar en Instituciones Educativas públicas de educación Básica.

En el sentido, también se aprecia que la Gestión Escolar está dividida en cuatro dimensiones principales, a pesar que ellas cuentan con sus respectivas características y sistemas expertos, en el ejercicio se relacionan de una forma transversal con la finalidad de emprender acciones que aprueben la prestación del servicio educativo en los colegios. Es por ella para que las gestiones escolares en las instituciones educativas sean calificadas como exitosas y eficientes se debe considerar sus áreas que determinan el trabajo cotidiano en cada Institución educativa (MINEDU, 2023).

La dimensión estratégica está considerada para contemplar la creación de normas precisas y acompañada de los resultados e intenciones formativos de los colegios, iniciándose con la formulación de los fines y resultados que se desean obtener para la mejora de la gestión. La finalidad de esta dimensión es alcanzar una perspectiva completa de todos los recursos, circunstancias y carencias que presenta el diagnóstico recogido de la escuela (Flores, 1993).

En cuanto al área de la administración, abarca las tareas de apoyo para certificar las circunstancias que se presentan en el plano de la operatividad de los colegios y aseguran que las funciones de las otras áreas de la gestión escolar se desarrollen de manera eficaz y efectiva (Inciarte et al.,2006).

Así mismo, el área de la gestión formativa, es reconocida como el eje central de toda actividad educativa de cada Escuela, es decir, que está enfocada a cumplir con labores de desempeño pedagógico para lograr los aprendizajes esperados. Esta área en mención se ubica en el cumplimiento de todas las tareas que brindan

soporte pedagógico, acompañamiento en los métodos de la instrucción que sirven de guía u orientación para la formación integral y de seguimiento a cada estudiante y sus familias, de acuerdo con los estándares de aprendizaje y normas (De la Cruz, 2017).

Y, por otro lado, tenemos la dimensión comunitaria, que busca hacer de la escuela que cuente con ambientes seguros para que fluya el aprendizaje y el progreso completo de los alumnos. Para lograrlo, impulsa el ejercicio de una gestión de sana convivencia educativa respaldada por los enfoques transversales de valores y actitudes contemplados en el nuevo currículo nacional; rechazando toda actitud de violencia y distinción, así mismo aprovechando todo tipo de oportunidades, en la creación pertinente de reglamento que resguarde la integridad física, sexual y de salud de los alumnos y la familia, concretando convenios con asociados necesarios, para realizar un acompañamiento socio afectivo y cognitivo, integrando a las familias, para fortalecer el componente de protección y disminuir los componentes de riesgo a través de acciones formativas, de promoción y prevención, examinando de manera permanente una acción de atención a la inclusión valorando su diversidad (Nail y Monereo, 2018).

Según MINEDU (2023) para orientar la acción de la Gestión escolar se han establecido las obligaciones para ejercer una gestión escolar con lineamientos con la finalidad de promover y reflejar una apropiada gestión, estos compromisos son de 2 tipos: de resultados, que describen los principales resultados que son necesarios que toda escuela debe alcanzar para los estudiantes y que están contemplados en los compromisos de gestión. Considerando como primer compromiso; un proceso completo de los alumnos, como segundo compromiso; determina el ingreso de los alumnos al sistema educativo peruano y el término de su recorrido educativo.

Y, por otro lado, tenemos las responsabilidades para certificar las condiciones que se ocupan del funcionamiento de todo colegio para obtener resultados óptimos. Considerados en los siguientes compromisos: el tercer compromiso contempla como misión asegurar que cada Colegio brinde las condiciones de operatividad guiado al mantener el servicio educativo que ofrece cada Escuela. También encontramos el cuarto compromiso dirigido al cumplimiento de todo encargo en función a hábito pedagógico situado al beneficio de los

aprendizajes previstos. Y, por último, el quinto compromiso que asegura la tarea del bienestar de la escuela promoviendo el proceso de los alumnos en cada institución que brinda servicios educativos.

En ese sentido, hay relación causal de los objetivos en el acompañamiento de las responsabilidades que necesita la gestión escolar de resultados y de condiciones que a través de sus prácticas de gestión apuntan al logro de una gestión educativa exitosa. En la gestión escolar hay representaciones para el cumplimiento de cada norma que especifica la práctica de acciones y tareas que deben cumplir según las realidades complejas que demanda el trabajo en las escuelas; estas son de forma específica, integrando diferentes perspectivas y dialogando con los integrantes de cada institución como fin necesario que permita alcanzar las metas y objetivos prioritarios (MINEDU, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

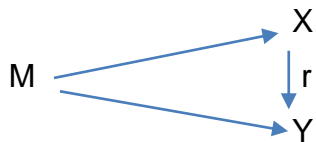
El tipo de estudio que se utilizó fue de tipo básica, no se manipuló las variables, descriptiva y se correlacionó tal como se presenta en la naturaleza, esto porque Bernal (2010) señala que este tipo de investigación tiene como finalidad la comprensión de la esencia de cada variable en estudio

3.1.2. Diseño de investigación

El esquema que se presentó, es no experimental, transversal descriptivo correlacional (Sánchez et al., 2018).

Figura 1.

Representación diseño de investigación.



Nota. La figura representa el diseño que guió el proceso investigativo.

Dónde:

M = Muestra de estudio, 60 docentes de las Sedes de Lima.

X = Encuesta a docentes, para encontrar el estilo de liderazgo de la Sede de Lima.

Y = Encuesta a docentes, para diagnosticar en qué nivel se cumplen las dimensiones de la gestión escolar en las Sede de Lima.

R = Relación de los EL y GE.

3.2. Variables y operacionalización

Estilos de liderazgo.

Definición conceptual:

Chiavenato (1999) precisa que las cualidades del liderazgo son como una respuesta personal practicada ante una realidad, encaminada hacia una causa de información en consecuencia de una o varios objetivos específicos.

Definición operacional

En el contexto de esta investigación se aplicará un cuestionario al personal docente; para la identificación de qué estilo de liderazgo es predominante en una Red educativa del Perú

Para ello se tendrá en cuenta las dimensiones según Lewin (1939) que son: El estilo autocrático, demócrata y el liberal.

Gestión educativa.

Definición conceptual:

Navarro (2004) dice que el concepto de gestión escolar se refiere a un sistema multidimensional que concierne a las actividades de índole administrativo, organizacional, que se rigen de leyes, normas académicas y pedagógicas tendientes para construir una institución a partir de sus entidades constitutivas.

Definición operacional:

En el contexto de la presente investigación corresponde el diagnóstico del nivel de desempeño de la gestión a través la aplicación del cuestionario a los profesores de la Red educativa del Perú; teniendo en cuenta que las gestiones escolares en las instituciones educativas sean calificadas como exitosas y eficientes se debe considerar sus áreas que determinan el trabajo cotidiano en cada Institución educativa: dimensión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria MINEDU (2020).

3.3. Población, muestra y muestro

3.3.1 Población:

Estuvo compuesta por 263 docentes de la Red Educativa del Perú, que poseen características comunes por el criterio de inclusión se consideró a los docentes de los tres niveles de la educación, identificadas por el licenciado, aprobando de esta manera cumplir con las generalidades por medio de la observación del modelo. Y también por medio del criterio de exclusión no se consideró a los profesores que se nieguen o rechacen interactuar de manera voluntaria (Arias et al., 2022).

3.3.2 Muestra:

La capacidad de la muestra fue de 60 docentes de las Sedes de Lima de la Red educativa del Perú; por el criterio de conveniencia por la disposición de dirección, también por los profesores disponibles a ser una pieza importante para el modelo y que brindaron aportes importantes a la investigación (Cabezas et al., 2018).

Tabla 1

Muestra poblacional

Red educativa del Perú	Colaboradores	%
Docentes de educación básica	60	100
Total	60	100

Nota: Maestros de las Sedes de Lima de una Red educativa del Perú.

3.4. Técnicas de recolección de información

Se aplicó la encuesta. Facilitando un registro ordenado y completo de las observaciones y declaraciones de los docentes que llenaron dicha encuesta. Implicó el uso de varios elementos y juicios normalizados y bien pensados necesarios en la recopilación de información necesaria para el paso de investigación (Escudero y Cortez, 2018).

El objetivo de utilizar esta técnica fue identificar las cualidades, acciones y actuaciones concernientes a las cualidades del liderazgo y tareas de desempeño de la gestión escolar.

Los instrumentos que se aplicaron: uno a valorar los diferentes estilos de liderazgo que ejecuta el Directivo; otro es la medición del nivel de responsabilidad de las dimensiones que la gestión escolar tiene en sus cuatro dimensiones. En los cuestionarios se utilizó la escala de medición dicotómica con interrogantes fijas y las respuestas fueron valoradas de la siguiente manera: SÍ (1) y NO (0).

3.5. Procedimiento

Los pasos que se siguieron en la recopilación de la información fueron:

(1) Construcción de los cuestionarios, considerando las teorías, conceptos y dimensiones de las variables de estudio y la guía de tratamiento de variables; (2) la

validad de juicio de 3 expertos para el contenido y confiabilidad de los cuestionarios; (3) se aplicó la prueba de V Aiken para fijar su confiabilidad; (4) Aceptación de la Institución para la aplicación de los instrumentos a través de una carta de autorización. (5) se aplicó los instrumentos a través de formularios de google forms a 60 docentes; (6) se tabularon y analizaron las encuestas en una base de datos; y, finalmente se realizó la discusión e interpretación de los hallazgos obtenidos.

3.6. Métodos de análisis

Se utilizó el método cuantitativo. Para el estudio de la información, se empleó V Aiken y para determinar la seguridad y confianza del instrumento de la investigación (Merino y Livia, 2009). Así mismo; se realizó un modelo de prueba con 20 docentes de una Sede de la Red educativa, aplicándose posteriormente el coeficiente de confiabilidad KR 20 para asentar el grado de confiabilidad. También se realizó el análisis descriptivo e inferencial de los resultados a través del programa Microsoft Excel y el software Jamovi.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la propuesta del Código de ética de la Universidad (2021) considerando los principios de: autonomía, por la aprobación informada a cada profesor, que de manera voluntaria responda a los cuestionarios que se aplicaron para el recojo de información; beneficencia, por el aporte que brindó a la Red educativa en gestión y liderazgo; justicia, porque la información brindada fue privada y prudente; con espacios donde predominó la confianza y el sentido común entre los docentes evaluados; respeto de la propiedad intelectual, en relación a las fuentes consideradas han sido citadas según los criterios cosmopolitas, se respetó el derecho del investigador, además las documentaciones revisadas se han extraído de librerías electrónicas, de revistas con prestigio científico reconocidas, medición por la prueba de similitud vía Turnitin; probidad, se actuó de manera honesta durante todo el proceso de la tesis; no maleficencia, se respetó en todo momento la integridad física y psicológica de los individuos que fueron incluidos en el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Se presentó el informe del análisis de resultados de la muestra de las variables Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú, a través de la estadística descriptiva en donde se consideró como base de datos los resultados de los cuestionarios aplicados a 60 docentes como muestra de estudio, utilizándose para dicho análisis descriptivo los Programas Excel y JAMOVI; que sirvieron para dar respuesta a los objetivos de la presente investigación (Villada y Beltrán 2021).

Según Hernández et al. (2018) es muy importante sintetizar los hallazgos conseguidos, y mostrarlos en representaciones estadísticas, con el fin de hacer factible su estudio e interpretación para llegar a las conclusiones y para decretar la confirmación o rechazo de la hipótesis manifestada.

Tabla 2

Nivel del estilo de liderazgo de una Red educativa del Perú.

Estilos de Liderazgo	Niveles	fi	%
Estilo Autocrático	Bajo	40	67%
	Medio	19.00	32%
	Alto	1	1%
N		60	100%
Estilo Democrático	Bajo	3	5%
	Medio	7	12%
	Alto	50	83%
N		60	100%
Estilo Laissez-faire	Bajo	27	45%
	Medio	30	50%
	Alto	3	5%
N		60	100%

Nota. La evaluación descriptiva muestra que 83% de los Docentes identifican el estilo de liderazgo democrático con un nivel alto.

Para la resolución del objetivo específico 1, se observa la tabla 2 en donde el nivel de la variable estilos de liderazgo de una Red educativa del Perú, en un 67% equivalente a 40 docentes ubican en un nivel bajo al estilo autocrático, con un 83 % equivalente a 50 docentes encuentran en un nivel alto al estilo democrático y por último solo un 50% lo que es igual a 30 docentes encuentran al estilo Laissez-faire en un nivel medio. Demostrando que con un 83% el estilo de liderazgo que predomina en una Red educativa del Perú es el estilo democrático.

Tabla 3

Nivel de gestión escolar en sus diferentes dimensiones de una Red educativa del Perú.

Dimensiones	Niveles	fi	%
Estratégica	Bajo	24	40
	Medio	34	57
	Alto	2	3
N		60	100%
Administrativa	Bajo	5	8
	Medio	43	72
	Alto	12	20
N		60	100%
Pedagógica	Bajo	3	5
	Medio	30	50
	Alto	27	45
N		60	100%
Comunitaria	Bajo	9	15
	Medio	26	43
	Alto	25	42
N		60	100%

Nota. La evaluación descriptiva muestra que las dimensiones de la gestión escolar se encuentran en un nivel de cumplimiento medio.

La tabla 3, describe el nivel de cumplimiento de las dimensiones de la variable gestión escolar de una Red educativa del Perú, en donde se observa que un 57% equivalente a 34 docentes ubican la dimensión estratégica en un nivel medio, la dimensión administrativa con un 72% equivalente a 43 docentes la ubican en un nivel medio, la dimensión pedagógica con un 50% equivalente a 30 docentes la ubican también en un nivel medio y por último con un 43 % lo que es igual a 26 docentes plantean que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel medio.

Demostrando que la gestión escolar en sus diferentes dimensiones se ubica en un nivel medio en una Red educativa del Perú.

Tabla 4

Relación entre estilos de liderazgo y las dimensiones de gestión escolar de una Red educativa del Perú.

Dimensiones de Gestión escolar	Estilos de liderazgo	
Estratégica	Rho de Spearman	0.295 *
	gl	58
	valor p	0.022
Administrativa	Rho de Spearman	0.372 **
	gl	58
	valor p	0.003
Pedagógica	Rho de Spearman	0.282 *
	gl	58
	valor p	0.029
Comunitaria	Rho de Spearman	0.099
	gl	58
	valor p	0.453

Nota. La evaluación inferencial muestra que la dimensión comunitaria de la gestión escolar no existe correlación alguna entre los estilos de liderazgo por presentar un R Spearman de 0.099.

La tabla 4, describe la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones de la gestión escolar de una Red educativa del Perú, en donde se observa que la dimensión estratégica con un R Spearman de 0.295 demuestra que existe una correlación con los estilos de liderazgo; de igual manera la dimensión pedagógica con un R Spearman de 0.282; mientras que la dimensión administrativa tiene un R Spearman 0.372 y la dimensión comunitaria R Spearman con un 0.099 expresan que no existe correlación con la variable estilos de liderazgo con $p > 5\%$.

Análisis inferencial:

Se identificó la normalidad de las variables estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra $>$ a 50 encuestados.

Análisis de normalidad de las variables de estudio:

H0: las variables estilos de liderazgo y gestión escolar siguen una distribución normal.

H1: las variables estilos de liderazgo y gestión escolar no siguen una distribución normal

Significancia: $\alpha = 5\%$ (0.05) Según Hernández et al. (2018) “nivel de la probabilidad de acertar o equivocarse al generalizar un resultado estadístico, de la muestra a la población y que fija de antemano el investigador” (p.341).

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmoforov-Smirnov

		Estadística	p
Estilos de Liderazgo	Shapiro-Wilk	0.981	0.470
	Kolmogorov-Smirnov	0.112	0.437
	Anderson-Darling	0.493	0.209
Gestión escolar	Shapiro-Wilk	0.873	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.215	0.008
	Anderson-Darling	2.535	< .001

Nota. La prueba de normalidad de Kolmoforov.Smirnov indica que las variables no siguen una distribución normal.

Decisión:

Si “p” $\leq \alpha$ Se rechaza Ho y se acepta H1

Si “p” $> \alpha$ No se rechaza Ho

Para: Estilos de liderazgo	“p = 0,437”	No se rechaza Ho
Gestión escolar	“p = 0,008”	Se acepta H1

Conclusión:

Con un 10% de significancia se concluyó que las variables estilos de liderazgo y gestión escolar no siguen una distribución normal. Por ello, se utilizará la correlación de Spearman.

Tabla 6

Relación entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú.

		Estilos de Liderazgo
Gestión escolar	Rho de Spearman	0.330
	gl	58
	valor p	0.010

Nota. La correlación de Rho Spearman entre las variables es de 0,330

Existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una correlación positiva débil entre las variables estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,330.

H₁ = Existe relación entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú.

H₀ = No existe relación entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú.

Significancia: $\alpha = 10\%$ (0.010)

Decisión:

Si " p " $\leq \alpha$ Se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

Si " p " $> \alpha$ No se rechaza **H₀**

Para: significancia (p valor) = 0, 010 se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

V. DISCUSIÓN

La finalidad de esta tesis fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo (EL) y la gestión escolar (GE) de una Red educativa del Perú, hallando que existe una correlación positiva débil entre las variables EL y GE de una Red educativa del Perú; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,330 con un valor $\alpha = 10\%$ (0.010) como se aprecia en la tabla 6 ; aceptándose la hipótesis H1 = Existe relación entre EL y GE de una Red educativa del Perú y rechazándose la H0 = No existe relación entre EL y GE de una Red educativa del Perú reflejando que conforme vaya fortaleciéndose las habilidades del EL aumentará la GE en sus dimensiones estratégica y pedagógica a un nivel alto. Al contrario, Astudillo (2020) Para demostrar las suposiciones utilizó la rho de Spearman, dando como respuesta la ratificación rotunda de las hipótesis alternas y rechazando las hipótesis nulas, certificando la existencia de la analogía positiva alta de 0,918 con una significancia de 0.000, entre las unidades medidas en esta investigación en mención. Concluyendo la relación de las dos variables de estudio; por consiguiente, Ríos (2020) realizó la comprobación de que hay relación positiva media $r=0,74$ entre los EL y la GE; se observó que el EL que ejerce el líder es contradictorio para algunas dimensiones debido a que según sea su conducta y conocimiento es su desempeño. Desde el punto de vista Lewin (1939) con su teoría de campo social, sostiene que las modificaciones personalizadas sobre la conducta del ser humano con relación al espacio en el que se desenvuelve se ven establecidas por la percepción que tienen las personas de ellas mismas y del ambiente en el que se desempeña y se encuentra; ya que según la situación será su actuación. Así mismo con el aporte de Fiedler (1990) indica la correlación entre las cualidades de los líderes y su vigor; proponiendo a estas cualidades como adecuadas en algunos contextos y en otros no. Manteniendo la sensatez de sus conductas de acuerdo a los comportamientos del jefe, en función a sus cualidades y comportamientos. Por otro lado, en cuanto a la gestión escolar Chiavenato (1999) con su teoría denominada General de la administración, afirma que para el logro de las metas organizacionales se debe tener en cuenta los procesos sistemáticos de la planeación, la organización de las tareas, la dirección y el control de los avances de las tareas y resultados de logro.

En cuanto a los resultados de la correlación de las variables EL y GE; y, las afirmaciones de los teóricos cabe resaltar, que según la situación que se le presente al Directivo será su actuación adecuando sus conocimientos y habilidades para ejercer un EL eficaz y eficiente; por consiguiente, el EL que utilice el Directivo en función a sus conocimientos de la GE deberá tener en cuenta procesos sistemáticos para que ésta sea exitosa y permita el cumplimiento de las tareas y compromisos de gestión en todas sus dimensiones asegurando de esta manera la excelencia educativa. Considerando que las Instituciones educativas del Perú necesitan de Directores que sean líderes capacitados, que puedan fortalecer sus competencias, capacidades de liderazgo y conocimientos de GE, para dirigir las instituciones educativas enfocados en la mejora consecutiva de los aprendizajes de los estudiantes y buena enseñanza por parte de los maestros; y por consiguiente brinde una educación de excelencia que es lo que tanto necesita la población peruana.

En cuanto a la identificación del EL que se encontró en una Red educativa del Perú según, las percepciones y apreciaciones de los docentes encuestados de acuerdo a la Tabla 2, describe que un 67% (40) ubican en un nivel bajo al estilo autocrático, con un 83 % (50) encuentran en un nivel alto al estilo demócrata y por último solo un 50% (30) docentes encuentran al estilo Laissez-faire en un nivel medio. Demostrando que con un 83% el EL que predomina en una Red educativa del Perú es el estilo democrático. Coincidiendo estos resultados con los que realizó Munayco (2018) en donde se puede apreciar que el EL que predominó en las Instituciones consultadas fue el estilo demócrata con un 55.8% equivalente a 67 docentes quienes dieron su apreciación y percepción sobre el EL que ejercen sus Directores. Afirmando, lo que según Lewis (1939) que el líder evita tomar las decisiones solo, por el contrario; está interesado en considerar ideas y evaluar las opciones que ofrece el resto del equipo; de esa manera es un proceso colectivo en lugar de uno en donde se imponga y no se tome en cuenta a los miembros del equipo. De la misma forma, el ente superior brinda soporte a los integrantes del equipo que tiene a su cargo en su postura de experto, facilitando con diversas orientaciones, procesos y demostraciones que ayuden a ser de beneficio en el cumplimiento de las tareas correspondientes de la organización (Izquierdo et al.,

2010). Estas cualidades son consideradas como un liderazgo más neutro, interactivo y el más aceptado para poder generar en determinada situación un gran dominio positivo en los individuos de la organización (Fierro y Villalva, 2017). Confirmando lo que también dice House (1971) que las personas que están a cargo de los grupos de trabajos deben motivar a sus seguidores para lograr llegar a las metas establecidas, dándoles la direccionalidad y el soporte necesario para afirmar que sus metas personales se identifiquen con los fines de la organización dónde se desenvuelven. En consideración a lo expuesto el EL democrático nos demuestra que el buen dirigente es aquel que sabe escuchar a todos los individuos que forman parte de la Institución, permitiéndoles participar de una u otra manera en la toma de decisiones a través de conferencias y una comunicación asertiva, que busca la bienandanza de todos mediante una sana convivencia y buen clima en la institución, aquel que manifiesta empatía y motiva al progreso propio y profesional; así mismo, inspira que todos los individuos de la organización efectúen los objetivos teniendo en cuenta el trabajo en equipo y que se identifiquen con la Institución; permitiendo que la GE sea más efectiva y eficiente para conseguir sus metas y objetivos.

En cuanto al nivel de cumplimiento de las dimensiones de la GE de una Red educativa del Perú; en la tabla 3, que un 57% equivalente a 34 docentes ubican la dimensión estratégica en un nivel medio, la dimensión administrativa con un 72% equivalente a 43 docentes la ubican en un nivel medio, la dimensión pedagógica con un 50% equivalente a 30 docentes la ubican también en un nivel medio y por último con un 43 % lo que es igual a 26 docentes plantean que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel medio. Lo que demostró que según las apreciaciones y percepciones de los docentes se puede apreciar que el nivel de cumplimiento de la GE la ubican en un nivel medio. Estos resultados a comparación con las dimensiones que consideró Vásquez (2020) no son muy similares; el presenta 3 dimensiones en cuanto a la GE que desempeñan los Directores ubicándolas en rangos como regular (55%) dimensión de administración, bueno (55,2%) la dimensión de la organización y regular (60%) la dimensión institucional. Por otro lado, Tarrillo (2020) analizó 4 dimensiones hallando en un nivel prevaleciente la planeación (60%), organización (57%) y ejecución (59%), y en un

nivel adecuado halló la dimensión de control con un (57%). Para Chiavenato (1999) con su teoría denominada General de la administración, que afirma que para el logro de las metas organizacionales se debe tener en cuenta los procesos sistemáticos de la planeación, la organización de las tareas, la dirección y el control de los avances de las tareas y resultados de logro. De igual manera, el MINEDU (2023) considera la gestión escolar como el grupo de tácticas y destrezas de gestión y de conocimientos de funciones direccionadas al logro del progreso completo de los estudiantes y certificar su ingreso y término de su ciclo educativo en la educación básica. Es por ello que no solo basta que el Director ejerza un buen liderazgo, con cualidades que motiven al grupo a seguirlo para conseguir las metas propuestas; sino también debe tener conocimientos básicos de administración, de dirección y de GE enmarcadas en sus 4 dimensiones que propone el Ente rector de la educación peruana a través de sus compromisos y tareas que son indicadores de una buena GE que aseguran la excelencia educativa y la formación completa de los estudiantes a través de las mejoras consecutivas de los aprendizajes y la enseñanza por parte de los maestros.

Por consiguiente, la relación entre EL y las dimensiones de GE de una Red educativa del Perú de acuerdo a la evaluación inferencial que se observó en la tabla 4 que la dimensión estratégica con un R Spearman de 0.295 demuestra que existe una correlación con los EL; de igual manera la dimensión pedagógica con un R Spearman de 0.282; mientras que la dimensión administrativa tiene un R Spearman 0.372 y la dimensión comunitaria R Spearman con un 0.099 expresan que no existe correlación con la variable EL con $p > 5\%$. Se halló que sólo dos dimensiones tienen relación entre las variables (estratégica y pedagógica); mientras que las dimensiones administrativa y comunitaria presentó que no existe relación entre las variables. Al comparar con Astudillo (2020) sus resultados expresaron lo contrario en cuanto a la relación entre los EL y las dimensiones de la gestión directiva, determinando que existe correlación positiva alta entre los EL y las dimensiones de la GE con un Rho de Spearman es ($r= 0,918$) y $p= 0,000$ comprobando que con un buen nivel de EL tendrá un buen nivel la GE. Así mismo, Pacheco (2019) coincide con Astudillo; al hallar una influencia significativa entre los EL y las dimensiones como la pedagógica (R Spearman 0.879), administrativa (R Spearman 0.724),

organizativa (R Spearman 0.369) y la participativa social (R Spearman 0.421). Desde el punto de vista la teoría de Fiedler (1990) indica la correlación entre las cualidades de los líderes y su vigor; proponiendo a estas cualidades como adecuadas en algunos contextos y en otros no. Manteniendo la sensatez de sus conductas de acuerdo a los comportamientos del jefe, en función a sus cualidades y comportamientos. La Ley General de la Educación N° 28044 (2003) determina que la GE es la que garantiza la calidad de la educación, certificando la facultad académica y la administración de las escuelas; a través de la promoción de un liderazgo democrático, la contribución permanente de todos los individuos que corresponden a la institución, realizando convenios de intervención y apoyo con otras corporaciones; informando y corrigiendo sucesos arbitrarios en la institución; impulsando la autoevaluación y evaluación permanente con la finalidad de alcanzar los fines y metas; también se suma a esta definición las bases legales del Marco del Buen ejercicio Directivo y las responsabilidades para realizar la gestión escolar. En ese sentido, hay relación causal de los objetivos en el acompañamiento de las responsabilidades que necesita la GE de resultados y de condiciones que a través de sus prácticas de gestión apuntan al logro de una gestión educativa exitosa. En la GE hay representaciones para el cumplimiento de cada norma que especifica la práctica de acciones y tareas que deben cumplir según las realidades complejas que demanda el trabajo en las escuelas; estas son de forma específica, integrando diferentes perspectivas y dialogando con los integrantes de cada institución como fin necesario que permita alcanzar las metas y objetivos prioritarios (MINEDU, 2023). Los hallazgos obtenidos en esta tesis en cuanto a la relación de los EL y las dimensiones de la GE demuestra que según las actuaciones o la delegación de poder del dirigente institucional y en cuanto al dominio de su desempeño a través de las tareas y compromisos que debe cumplir se denota que hay dominio en el manejo pedagógico y estratégico demostrando que se preocupa por acompañamiento y monitoreo cuando se imparten los aprendizajes en los estudiantes y por otro lado en la dimensión estratégica procurando tener al día su documentación actualizada y completa en cuanto a los instrumentos de gestión institucional. Caso contrario ocurre con la dimensión administrativa careciendo de un plan de mantenimiento, equipamiento y mobiliario que aseguren las condiciones para brindar el servicio educativo realizándolo de manera empírica lo que demostró

según la encuesta realizada a los participantes; algo similar ocurre con la dimensión comunitaria que de acuerdo a la percepción de los encuestados apreciaron que el Directivo mantiene una escasa comunicación con las familias para detectar las causas del comportamiento disruptivo que afectó la convivencia armoniosa o el bienestar personal del estudiante y responder con medidas correctivas pertinentes, debido a que el Directivo muestra una misma rutina diaria de desempeño en el horario laboral; así mismo no cuentan con convenios necesarios, para realizar un acompañamiento socio afectivo y cognitivo, integrando a las familias, para fortalecer el componente de protección y disminuir los componentes de riesgo a través de acciones formativas, de promoción y prevención escolar. Cabe resaltar que cada dimensión de la GE tiene sus actividades, tareas y compromisos de manera autónoma, todas bajo la mirada vigilante del Directivo, pero todas se conectan para lograr una exitosa GE de la mano con la adquisición de habilidades para desempeñar un buen liderazgo de impacto a los maestros, administrativos, personal de servicio, padres de familia y en los estudiantes de las instituciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

1. A través de la estadística inferencial y el coeficiente de Spearman se halló que existe una correlación positiva débil entre las variables estudiadas según las percepciones de los consultados de una Red educativa del Perú; reflejando que conforme vaya fortaleciéndose las habilidades del estilo de liderazgo aumentará la gestión escolar a un nivel alto.
2. A través de la estadística descriptiva se identificó que con un 83% el estilo de liderazgo del Directivo que prepondera en una Red educativa del Perú es el estilo democrático considerado en un nivel alto según las apreciaciones de los consultados de una Red educativa del Perú.
3. A través de la estadística descriptiva se pudo apreciar que el nivel de cumplimiento de la gestión escolar la ubican en un nivel medio según las apreciaciones y percepciones de los consultados de una Red educativa del Perú.
4. A través del coeficiente Spearman; se halló la siguiente relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones de la gestión escolar; que sólo las dimensiones estratégica y pedagógica tienen relación con la variable estilos de liderazgo; mientras que las dimensiones administrativa y comunitaria presentó que no existe relación entre dicha variable.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las Unidades de Gestión Educativa Local de cada departamento del Perú; incluir en su plan de capacitaciones a los Directores de instituciones privadas para que fortalezcan sus competencias y habilidades sobre estilos de liderazgo educativo.
2. A las Unidades de Gestión Educativa Local de cada departamento del Perú; incluir en su plan de capacitaciones, monitoreo y acompañamiento a los Directores de instituciones privadas para que fortalezcan sus conocimientos de gestión escolar.
3. A la Red Educativa, evaluar el desempeño de los Directores a través de cuestionarios para identificar el nivel de la GE en sus dimensiones propuestas por el MINEDU y según los resultados incluirlos en su plan de capacitación.
4. A la Red Educativa, identificar los EL que ejercen los Directores a través de entrevistas personalizadas y encuestas al personal que tienen a cargo; para contrastar los resultados con su GE y de esta manera elevar la excelencia educativa en toda la Red.

REFERENCIAS

- Álvarez, H., Arias, E., y Bergamaschi, A. (2020). *Education in times of the coronavirus: The educational systems of Latin America and the Caribbean in the face of COVID-19*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Arias, J. L., Holgado, J., Tafur, T., y Vásquez, M. J. (2022). *Research methodology: The ARIAS method to develop a thesis project*. Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Astudillo, I. (2020). *Estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47436/Astudillo_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoub-Pérez, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2009). Una Dirección para el Aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(1), 1-4. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5419>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Tores, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí, Ecuador: David Andrade Aguirre. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*, Santafé de Bogotá, D.C., Colombia, McGraw-Hill Interamericana, S.A.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Desarrollo organizacional. En Comportamiento organizacional.* (pp. 435-438). México: McGraw-Hill.
<http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>
- Cabero, J., Llorente, M. del C., & Morales, J. A. (2018). Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model. *RIED-Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 21(1), 261–279.
<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- De La Cruz, E. (2017). Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321-357.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Education Commission. (2019). *Transforming the education workforce: Learning teams for a learning generation*. New York: The Education Commission.
- Escudero, C. L., y Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fayol, H. (1917). *Administration industrielle et générale*. H. Dunod et E. Pinat, Éditeurs.
- Fiedler, F. (1990). *The Contribution of Group Members' Cognitive Resources to the Effectiveness of Small Groups*. United States Army, 2.
<https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA226005.pdf>

- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). Democratic leadership: a conceptual approach. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Flores, V. (1993). *Planificación estratégica, Material Publicado por el F.A.S para la reunión sobre capacitación en planeamiento educativo*, Montevideo, 1994. http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Flores_Unidad_5.pdf
- Hernández, A.A., Ramos, M.P., Placencia, B.M., Indacochea, B., Quimis, A.J., y Moreno, L.A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Alicante. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. https://www.researchgate.net/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica
- Hernández, R., & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. E. (2006). Academic-administrative management in basic education. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(34), 221-243. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es.
- Izquierdo García, B., & Schuster Fonseca, J. (2010). The leadership, a factor that contributes to the development of academic groups in universities. *Investigación administrativa*, 39(106), 69-82. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000200069&lng=es&tlng=es.
- Keskes, I. (2014). Relationships between leaderships styles and dimensions of employee organizational commitment: *A critical review and discussion of future directions*. *Intangible Capital*, 10 (1), 26-51. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>

- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Management a global perspective*. Editorial Mc Graw Hill Education /INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V., ISBN:978-607-15-0759, 736p.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lewin, K. (1939). *Field theory and experimentation in social psychology*, Notebook N° 10 of the Institute of Sociology of the Fac. of Philosophy of the UBA, 1958.
https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/lewin01.pdf
- Loera, A. (2003). *Planeación estratégica y política educativa. Documento de trabajo*. México: sep.
- Marín González, F., & Alfaro Escobar, L. C. (2021). Management and leadership: approach from an educational cell. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1041-1057.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.4>
- Merino Soto, C., y Livia Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25 (1), 169-171.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019>
- MINEDU. (2003). Ley general de educación N° 28044. Lima.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU. (2023). Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la escuela básica.
<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- MINEDU. (2023). Cartilla sobre lineamientos compromisos de gestión escolar.
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/01/LINEAMIENTOS-Y-COMPROMISOS-DE-GE.pdf>
- MINEDU. (2021). Orientaciones para la organización de equipos de gestión: estrategias de liderazgo distribuido para las ii.ee. Públicas de educación básica.
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp->

content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-
equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf

MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño del directivo.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Mourshed, M., Chijioke, C., y Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. UNESCO.
<http://policytoolbox.iiep.unesco.org/library/T46FR4XF>

Munayco, R.V. (2018). *Estilos de liderazgo y la gestión directiva en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 9, Región Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21486/Munayco_BRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nail Kröyer, O., & Monereo i Font, C. (2018). *Gestión y liderazgo en el ámbito de la convivencia escolar*. RiL editores.
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=65383>

Navarro, M. (2004). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura*. México. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica de Durango]. México.
<https://xdoc.mx/preview/gestion-escolar-esc-basica-5dacc0a8155c9>

Newstrom, J. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

UNESCO Office in Santiago and Regional Office of Education for Latin America and the Caribbean (2019). *School Leadership in Latin America and the Caribbean: a state of the art based on eight school systems in the region*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>

- Pacheco, A.D. (2019). *Estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha-Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Guayaquil. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50477/Pacheco_AAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Pertuz, J., Cardona Pérez, H., & Cardona Pérez, Y. (2023). Teacher leadership styles: an analysis of academic performance in a Colombian educational institution. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 11(1), 31-44. <https://doi.org/10.18259/acs.2023005>
- Ríos, I. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en directivos de las instituciones educativas pública de Iquitos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Iquitos. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108871/Rios_LL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- House, R. (1971). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory, *The Leadership Quarterly*, Volume 7, Issue 3, 1996, Pages 323-352, ISSN 1048-9843, [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Stoner J. (1996). *Administración* 5a ed. Primera parte. México, DF: Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana.
- Taboada, O.L. (2018). *Estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso institucional en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Ecuador. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41126>
- Tarrillo, E.A. (2020). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo*. [Tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo. Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47598/Tarrillo_VEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tapia, G. (2003). *Autoevaluación inicial de la gestión de nuestra escuela*. Documentos de trabajo. México: SEP-SEB-DGDGIE-PEC.
- Taylor, F. (1919). *The principles of scientific management*. Harper and Brothers publishers.
- Tomalá, D.G. (2022). *Estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa en una unidad educativa de Santa Elena – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Ecuador.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93183/Tomal%C3%A1_TDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tournier, B., Chimier, C., Childress, D., & Raudonyte, I. 2019. *Teacher career reforms: Learning from experience*. Paris: IIEP-UNESCO.
- Universidad Cesar Vallejo. (2021). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0262 - 2020/UCV – Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vaillant, D. (2015). *School leadership, trends in policies and practices, and improvement in the quality of education*. UNESCO
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232403>
- Vásquez, L.I. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Cajamarca.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94638/V%C3%A1squez_SLI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Villada, D., & Beltrán, O. (2021). *Elementos de estadística descriptiva y probabilidad* (1st ed.). Bogota: Universidad Piloto de Colombia.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv25dh3j7>

ANEXOS

Anexo1.

Tabla de operacionalización de variables.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: “Estilos de Liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	<p>Chiavenato (1999) define el estilo de liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Sin embargo, cabe destacar que Ayaub (2011) afirmó que los estilos de liderazgo son desarrollados por lo actos y comportamientos de los líderes, quienes a veces puede influenciar en los miembros de la organización. Asimismo, los estilos de liderazgo dependen de los antecedentes, conocimientos, valores y experiencias que se obtienen a lo largo de la vida cotidiana (Stoner, 1996).</p> <p>Rodríguez (2012) manifiesta lo siguiente: El estilo de liderazgo “se compone de rasgos y destrezas y, el elemento fundamental es el comportamiento, pues viene a construir el patrón de conducta que caracteriza al líder” (p. 110).</p> <p>Según Lewin describe 3 tipos liderazgo en torno a la gestión organizacional: autoritario, democrático y laissez – faire.</p>	<p>En el contexto de la presente investigación corresponde la aplicación de un cuestionario a la comunidad educativa; para identificar el estilo de liderazgo predominante en el directivo de una Institución educativa privada de la Provincia de Chiclayo.</p> <p>Para ello se tendrá en cuenta las dimensiones según Lewin (1930) que describe 3 tipos de liderazgo en torno a la gestión organizacional: autoritario, democrático y laissez – faire.</p>	Estilo autocrático	Es el único que toma las decisiones que han de ejecutar los miembro de la organización.	Dicotómico.
				Determina qué se debe hacer, cuándo y cómo.	
				No muestra preocupación por las necesidades de los seguidores en cuanto a desarrollo o autonomía.	
			Estilo democrático	Permite la participación de los seguidores en la toma de decisiones y es el líder el que tiene la última palabra.	
				Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros de la organización, de sus necesidades de autonomía y desarrollo.	
				Motiva a los miembros de la organización a que se sientan involucrados y comprometidos con las tareas y metas del trabajo.	
			Estilo laissez – faire	Participa en las tareas y actúa, en ocasiones como un miembro más.	
				Concede a los miembros de la organización la libertad de acción total.	
				El líder apenas participa.	
Deja la toma de decisiones en manos los miembros de la organización para establecer objetivos, plazos y procedimientos de cómo hacer el trabajo.					

Gestión escolar.	<p>El MINEDU (2020) define la gestión escolar como el conjunto de estrategias de liderazgo y procesos administrativos que buscan lograr el desarrollo integral de las y los estudiantes, y garantizar su acceso a la educación básica hasta la culminación de su trayectoria educativa.</p> <p>Entre otras definiciones podemos referir a Loera (2003) señala que: Es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.</p> <p>Por otro lado, Tapia (2003) afirma que la gestión escolar se refiere a la transformación de la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación. Una escuela que "desde su actuar, propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; busque asesoramiento y orientación que le permitan profesionalizarse; genere esfuerzos colectivos, desarrolle actividades enriquecedoras y, elabore un plan integral hacia su transformación sistémica, integral y factible".</p> <p>Y, Navarro (2004) dice que la conceptualización de la gestión escolar remite a un proceso multidimensional de prácticas administrativas, organizacionales, políticas, académicas y pedagógicas que construyen a la escuela desde los sujetos que la conforman.</p>	<p>En el contexto de la presente investigación corresponde el diagnóstico del nivel de cumplimiento de la gestión escolar del Directivo a través de un cuestionario a la comunidad educativa de una Institución educativa privada de la Provincia de Chiclayo; teniendo en cuenta que la gestión de una IE debe atender las cuatro dimensiones para ser considerada exitosa y eficiente: dimensión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria MINEDU (2020).</p>	Dimensión estratégica	<i>Instrumentos de gestión para organizar, conducir y evaluar la gestión de la escuela hacia el logro de resultados.</i>	Dicotómico
			Dimensión Administrativa	<i>Gestión oportuna y sin condicionamientos de la matrícula.</i>	
				<i>Promoción del uso Pedagógico de los recursos y materiales educativos.</i>	
				<i>Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.</i>	
			Dimensión Pedagógica	<i>Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico, para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezca la práctica pedagógica de los docentes y el involucramiento de las familiar en función de los aprendizajes de los estudiantes.</i>	
				<i>Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas, necesidades y realizar estrategias de fortalecimiento.</i>	
				<i>Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa.</i>	
				<i>Implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.</i>	
			Dimensión Comunitaria	<i>Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la I.E.</i>	
				<i>Fortalecimiento del acompañamiento de los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual integral.</i>	

Anexo1B.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: “Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>HO: “No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”.</p> <p>H1: “Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red Educativa del Perú”.</p>	<p>V.I.: Estilos de liderazgo</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Directores de una Red Educativa del Perú.</p> <p>Población</p> <p>263 Docentes</p> <p>Muestra</p> <p>60 Docentes</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Correlacional - Básica No experimental</p>	<p>Técnica: Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Cuantitativo</p>
¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión escolar de una Red Educativa del Perú?	Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la gestión escolar de una Red Educativa del Perú					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:					
<p>PE 1 ¿Cuál es la relación entre el estilo democrático y la gestión escolar de una Red Educativa del Perú?</p> <p>PE 2 ¿Cuál es la relación entre el estilo Autoritario y la gestión escolar de una Red Educativa del Perú?</p> <p>PE 3 ¿Cuál es la relación entre el estilo LAISSEZ-FAIRE y la gestión escolar de una Red Educativa del Perú?</p>	<p>1. Identificar el estilo de liderazgo de una Red Educativa del Perú.</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar de una Red Educativa del Perú.</p> <p>3. Establecer la relación entre estilos de liderazgo y las dimensiones de gestión escolar de una Red Educativa del Perú.</p>					

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como objetivo identificar el estilo de liderazgo que expresan en una Red educativa del Perú. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

Instrucciones: Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elije aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: SÍ (1) y NO (0)

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
		SÍ (1)	NO (0)
Dimensión 1: Estilo Autocrático			
1	¿El Director ejerce un liderazgo que se ve reflejado en la relación jefe - subordinado?		
2	¿Considera que su Director prefiere trabajar con aquellos docentes que muestran un comportamiento pasivo y de obediencia?		
3	¿El Directivo solo convoca a reuniones de personal para comunicar decisiones importantes?		
4	¿El Directivo durante la toma de decisiones no considera las opiniones de los subordinados?		
5	¿Existe centralismo del poder y abuso de autoridad por parte de Directivo?		
6	¿El Director mayormente demuestra conductas arbitrarias para lograr lo que prefiere o cree?		
7	¿Las decisiones y acciones del Directivo están direccionadas al cumplimiento de sus propios intereses?		
8	¿El Directivo hace sentir al personal que es el que manda?		
9	¿En ocasiones el Directivo expresa actitudes de discriminación y exclusión cuando los trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas?		
10	¿El Directivo opta por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades?		
11	¿En ocasiones el Directivo expresa opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consigue lo que él quiere, desvalorizando el desempeño o trabajo del personal?		
12	¿El Directivo no muestra preocupación por la superación personal de los docentes?		
Dimensión 2: Estilo democrático			
13	¿El Directivo expone un liderazgo asertivo que cohesiona esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional?		
14	¿El Directivo utiliza un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales?		
15	¿El Directivo hace sentir que tu opinión es importante para alcanzar las metas y objetivos y compromisos de mejora institucional?		
16	¿El Directivo brinda espacios de apertura para tomar decisiones consensuadas con todo el equipo de trabajo, asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas?		
17	¿El Directivo mantiene una comunicación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales?		
18	¿El Directivo valora el trabajo de su personal y brinda oportunidades de ascenso dentro de la Institución?		
19	¿El Directivo fomenta entre sus colaboradores la necesidad de superación personal y profesional brindando oportunidades a través de convenios interinstitucionales?		
20	¿El Directivo promueve un trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora haciendo sentir al personal involucrado y comprometido con las tareas y metas del trabajo?		
21	¿El Directivo es carismático y motiva a los colaboradores a cumplir con las metas y objetivos de la organización?		
22	¿El Directivo fomenta una comunicación democrática y abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos?		
23	¿El Directivo participa en las tareas compartidas con el personal y muestra actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas?		

24	¿El Directivo transmite y fomenta la empatía dentro de la Institución?		
25	¿El Director constantemente está dispuesto a ofrecer su ayuda y orientación aquellas personas que lo necesitan?		
Dimensión 3: Estilo Laissez - faire			
26	¿El Directivo delega funciones técnicas –operativas para dinamizar el trabajo institucional?		
27	¿No asume un rol de monitoreo durante trabajo?		
28	¿Fomenta la independencia operativa con el fin de ausentarse y con el objetivo de evaluar los avances?		
29	¿Impulsa la autonomía del equipo de trabajo donde la supervisión del Directivo es limitada?		
30	¿El Director interviene muy escasamente en la toma de decisiones?		
31	¿Confía en sí mismo y cree que es capaz de dirigir y conducir la Institución a pesar de no involucrarse en las diversas actividades?		
32	¿El Director establece los objetivos y el personal se encarga de repartir el trabajo y determina cómo se debe hacer?		
33	¿El Director deja toda decisión al equipo de trabajo sin realizar un control durante el procedimiento de las actividades y solo brinda su opinión en el caso que le soliciten ?		
34	¿El Director continuamente evade la responsabilidad del resultado obtenido demostrando poca preocupación?		

Nota.

Adaptado de Vásquez Silva, Leny Itala, (2022) de la tesis Estilos de liderazgo y gestión educativa en una Institución pública de la región de Cajamarca.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR LA GESTIÓN ESCOLAR

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como objetivo diagnosticar el cumplimiento de la gestión escolar en una Red educativa del Perú. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

Instrucciones: Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elije aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: Sí (1) y NO (0)

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
		SI (1)	NO (0)
Dimensión 1: Estratégica			
1	¿Participó en la elaboración o reajuste de los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT, PCI, RI?		
2	¿La I.E. cuenta con los instrumentos de gestión escolar actualizados a la fecha?		
3	¿Los instrumentos de gestión escolar responden a las necesidades e intereses de la I.E.?		
4	¿Tiene acceso a los instrumentos de gestión escolar para su conocimiento y así alcanzar los resultados esperados?		
Dimensión 2: Administrativa			
5	¿Ud. ha observado durante el proceso de matrícula algún acto de discriminación o trato diferenciado injustificado, contra un estudiante o representante legal?		
6	¿La I.E. difundió de manera oportuna el proceso de matrícula a la comunidad educativa: calendario, pago de cuota de matrícula, cuota de ingreso, cuota de pensiones?		
7	¿La I.E. emite certificado de estudios que refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?		
8	¿Está informado sobre el uso de la Constancia de logro de aprendizajes que también refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?		
9	¿El Director informa a la comunidad educativa sobre el compromiso de uso pedagógico de los materiales adquiridos en el año escolar?		
10	¿El Director, coordina y capacita a los integrantes de la comunidad educativa sobre la distribución y el uso de los materiales y recursos educativos?		
11	¿El Director verifica que los recursos cuenten con contenidos referentes a temas de bienestar emocional, de salud mental, de alfabetización digital alineados al CNEB?		
12	¿La I.E. diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y mobiliario del local educativo con el fin de prevenir y reducir el riesgo de desastres de la I.E.?		
13	¿La I.E. cuenta con un programa de mantenimiento, equipamiento y mobiliario?		
14	¿La I.E. ejecuta el plan de mantenimiento, equipamiento y mobiliario teniendo en cuenta los plazos y fechas a cumplir por cada etapa durante la vigencia de intervención?		
Dimensión 3: Pedagógica			
15	¿La I.E. cuenta con su Comité de gestión pedagógica?		
16	¿La I.E. propicia la generación de una Comunidad de aprendizaje en donde sus miembros se apoyan mutuamente para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión, considerando las necesidades, características de los estudiantes y el contexto de la I.E.?		
17	¿La I.E. brinda soporte y apoyo a los docentes a través del acompañamiento pedagógico; en torno a su práctica pedagógica, a partir de una reflexión crítica sobre la misma y sobre los resultados de aprendizaje?		
18	¿El equipo directivo identifica y socializa las buenas prácticas docentes con la comunidad educativa en diferentes espacios de trabajo colegiado?		
19	¿El Director o coordinador pedagógico realiza la observación periódica de la práctica pedagógica del docente en interacción con los estudiantes, haciendo uso de instrumentos de recojo de información en forma objetiva, literal y descriptiva?		
20	¿El Director o Coordinador pedagógico, sistematiza los resultados de las observaciones de aula priorizando los aspectos de mejora en función a los compromisos establecidos, el progreso del docente y las necesidades de la I.E.?		
21	¿El Director o Coordinador pedagógico realiza estrategias de fortalecimiento del desempeño docente como el trabajo colegiado y acompañamiento pedagógico?		
22	¿La I.E. promueve el desarrollo de valores y actitudes en el marco de los enfoques transversales a partir de las situaciones planificadas y emergentes?		
23	¿Los valores y actitudes relacionadas con los enfoques transversales se ven reflejados en la gestión de la I.E. considerados en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI y RI?		

24	¿En las experiencias de aprendizaje planificadas se observa la conexión directa con las actitudes y los valores relacionados con los enfoques transversales?		
25	¿La I.E diagnostica las necesidades formativas de los docentes a través de encuestas, entrevistas y visitas en el aula?		
26	¿La I.E. planifica acciones de formación a partir de las necesidades identificadas en los docentes tomando en cuenta la oferta local, regional y nacional?		
27	¿La I.E. realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas para atender acciones formativas priorizadas?		
28	¿La I.E. impulsa la participación de la comunidad docente en acciones formativas promovidas por la UGEL, DRE o el MINEDU que respondan a las necesidades de formación específicas identificadas?		
Dimensión 4: Comunitaria			
29	¿La I.E. promueve el ejercicio de la disciplina, ciudadanía y la sana convivencia, basada en un enfoque de derechos y de interculturalidad, garantizando que no se apliquen castigos físicos o humillantes, ni actos discriminatorios ?		
30	¿La I.E. a través del área de Tutoría difundió a la comunidad educativa las normas de convivencia contempladas en el reglamento interno de la I.E.?		
31	¿La I.E. mantiene comunicación permanente con las familias para detectar las causas del comportamiento disruptivo que afectó la convivencia armoniosa o el bienestar personal del estudiante y responder con medidas correctivas pertinentes?		
32	¿La I.E. cuenta con un Plan de Tutoría actualizado de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa?		
33	¿El comité de Bienestar promueve comportamientos y actitudes en la comunidad educativa que favorecen el desarrollo socioemocional y cognitivo de los estudiantes?		
34	¿El comité de Bienestar anticipa y/o reduce la aparición de situaciones y/o conductas de riesgo que pongan en peligro el desarrollo integral y el bienestar de los estudiantes?		

Se consideró la Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica MINEDU (2023).

Anexo 3.

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 4.

Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor

Mg. Tafur Ruiz, César Augusto.

Ciudad.-

De mi consideración:

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

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

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

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

Ficha técnica instrumental.

Instrumento de recolección de datos

Matriz de consistencia

Cuadro de operacionalización de variables

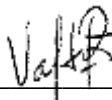
Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos

Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



Br. VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TAFUR RUIZ, César Augusto.		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Sub Director		
Institución donde labora:	I.E. N°10826 “Carlos Castañeda Iparraguirre”		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corres ponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Estilos de liderazgo.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	Adaptado de Vásquez (2022)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: estilo autocrático, democrático y laissez - faire de las cuales se desagrega en cuatro a tres indicadores respectivamente, cada una contienen entre 05 a 03 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo identificar el estilo de liderazgo predominante del Directivo de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Escala de medición Dicotómico	Estilo autocrático	Este tipo de liderazgo puede evidenciarse en los entornos de trabajo que suelen ser bastante autoritarios, debido a que existe una especie de monopolización de las decisiones. El líder determina las acciones de los demás miembros del equipo, proporcionando métodos y técnicas específicas para el cumplimiento de las tareas asignadas.
	Estilo democrático	En este liderazgo, los líderes no toman las decisiones por sí solos, sino que se interesan por estudiar las ideas y evaluar las opciones proporcionadas por los demás miembros del equipo; tratándose de este modo de un proceso colectivo y no de una forma más impositiva.
	Estilo laissez – faire	Tiene concepto liberalista, que apela al no intervencionismo. El significado del concepto francés Laissez-faire, puede traducirse como dejar hacer, y es a su vez, una filosofía bastante conocida en este paradigma. Para este liderazgo el tipo de líderes serán aquellos que dejan que los miembros del equipo tomen sus propias decisiones, sin que necesariamente se responsabilicen por las consecuencias. Debido a que este tipo de liderazgo supone acciones libres, es el menos eficiente, ya que, no permite impartir normas claras y solicitar o exigir la realización de tareas de un modo específico.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Estilos de liderazgo; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Estilos de Liderazgo.

- Primera dimensión: Estilo autocrático
- Objetivos de la Dimensión: tener el mando y control de sus subordinados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es el único que toma las decisiones que han de ejecutar los miembros de la organización.	¿El Director ejerce un liderazgo que se ve reflejado en la relación jefe - subordinado?	4	4	4	
	¿Considera que su Director prefiere trabajar con aquellos docentes que muestran un comportamiento pasivo y de obediencia?	4	4	4	
	¿El Directivo solo convoca a reuniones de personal para comunicar decisiones importantes ?	4	4	4	
	¿El Directivo durante la toma de decisiones no considera las opiniones de los subordinados?	4	4	4	

	¿Existe centralismo del poder y abuso de autoridad por parte de Directivo?	4	4	4	
Determina qué se debe hacer, cuándo y cómo.	¿El Director mayormente demuestra conductas arbitrarias para lograr lo que prefiere o cree?	4	4	4	
	¿Las decisiones y acciones del Directivo están direccionadas al cumplimiento de sus propios intereses?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir al personal que es el que manda?	4	4	4	
	¿En ocasiones el Directivo expresa actitudes de discriminación y exclusión cuando los trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas?	4	4	4	
No muestra preocupación por las necesidades de los seguidores en cuanto a desarrollo o autonomía.	¿El Directivo opta por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades?	4	4	4	
	¿En ocasiones el Directivo expresa opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consigue lo que él quiere, desvalorizando el desempeño o trabajo del personal?	4	4	4	
	¿El Directivo no muestra preocupación por la superación personal de los docentes?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estilo democrático
- Objetivos de la Dimensión: promover mayor satisfacción entre los subordinados, más compromiso y lealtad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permite la participación de los seguidores en la toma de decisiones y es el líder el que tiene la última palabra.	¿El Directivo expone un liderazgo asertivo que cohesionan esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo utiliza un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir que tu opinión es importante para alcanzar las metas y objetivos y compromisos de mejora institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo brinda espacios de apertura para tomar decisiones consensuadas con todo el equipo de trabajo, asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas?	4	4	4	
Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros de la organización, de sus necesidades de autonomía y desarrollo.	¿El Directivo mantiene una comunicación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales?	4	4	4	
	¿El Directivo valora el trabajo de su personal y brinda oportunidades de ascenso dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta entre sus colaboradores la necesidad de superación personal y profesional brindando oportunidades a través de convenios	4	4	4	

	interinstitucionales?				
Motiva a los miembros de la organización a que se sientan involucrados y comprometidos con las tareas y metas del trabajo,	¿El Directivo promueve un trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora haciendo sentir al personal involucrado y comprometido con las tareas y metas del trabajo?	4	4	4	
	¿El Directivo es carismático y motiva a los colaboradores a cumplir con las metas y objetivos de la organización?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta una comunicación democrática y abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos?	4	4	4	
Participa en las tareas y actúa, en ocasiones como un miembro más	¿El Directivo participa en las tareas compartidas con el personal y muestra actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas?	4	4	4	
	¿El Directivo transmite y fomenta la empatía dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Director constantemente está dispuesto a ofrecer su ayuda y orientación aquellas personas que lo necesitan?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estilo laissez – faire
- Objetivos de la Dimensión: Conceder al equipo de trabajo total libertad de acción, dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concede a los miembros de la organización la libertad de acción total.	¿El Directivo delega funciones técnicas – operativas para dinamizar el trabajo institucional?	4	4	4	
	¿No asume un rol de monitoreo durante trabajo?	4	4	4	

	¿Fomenta la independencia operativa con el fin de ausentarse y con el objetivo de evaluar los avances?	4	4	4	
El líder apenas participa.	¿Impulsa la autonomía del equipo de trabajo donde la supervisión del Directivo es limitada?	4	4	4	
	¿El Director interviene muy escasamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
	¿Confía en sí mismo y cree que es capaz de dirigir y conducir la Institución a pesar de no involucrarse en las diversas actividades?	4	4	4	
Deja la toma de decisiones en manos los miembros de la organización para establecer objetivos, plazos y procedimientos de cómo hacer el trabajo.	¿El Director establece los objetivos y el personal se encarga de repartir el trabajo y determina cómo se debe hacer?	4	4	4	
	¿El Director deja toda decisión al equipo de trabajo sin realizar un control durante el procedimiento de las actividades y solo brinda su opinión en el caso que le soliciten ?	4	4	4	
	¿El Director continuamente evade la responsabilidad del resultado obtenido demostrando poca preocupación?	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 17441431

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TAFUR RUIZ, César Augusto.		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Sub Director		
Institución donde labora:	I.E. N°10826 “Carlos Castañeda Iparraguirre”		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión escolar.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria; de las cuales se desagrega entre uno a cuatro indicadores respectivamente, cada una contienen entre 02 a 05 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo diagnosticar el nivel de cumplimiento de las dimensiones de la gestión escolar de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Escala de medición dicotómica.	Dimensión estratégica.	Considerada para contemplar la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la IE, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma. El propósito es lograr una visión integral de los recursos, oportunidades y necesidades de cada comunidad educativa y de la IE.
	Dimensión administrativa.	Contempla las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.
	Dimensión pedagógica.	Considera la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos más cercanos al logro de aprendizajes. Se centra en todas las actividades que sostienen y acompañan los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en aquellas que guían la formación integral y acompañamiento a cada estudiante y sus familias, de acuerdo con las competencias definidas por el CNEB
	Dimensión comunitaria.	Busca hacer de la IE un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes. Para ello, fomenta una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, en el rechazo de toda forma de violencia y discriminación, en el aprovechamiento de oportunidades, en la implementación pertinente de la Educación Sexual Integral, en la articulación con aliados estratégicos, en el acompañamiento socio afectivo y cognitivo, en el involucramiento de las familias, en el fortalecimiento de los factores protectores y la reducción de los factores de riesgos desde una línea de acción formativa, promocional y preventiva, contemplando en todo momento una atención inclusiva que valore la diversidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Gestión escolar; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión escolar.

- Primera dimensión: Dimensión estratégica.
- Objetivos de la Dimensión: Generar una orientación clara y compartida de los fines educativos de la I.E., a partir de las cuales se formulan objetivos y metas para mejora de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de gestión para organizar, conducir y evaluar la gestión de la escuela hacia el logro de resultados.	¿Participó en la elaboración o reajuste de los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT, PCI, RI?	4	4	4	
	¿La I.E. cuenta con los instrumentos de gestión escolar actualizados a la fecha?	4	4	4	
	¿Los instrumentos de gestión escolar responden a las necesidades e intereses de la I.E.?	4	4	4	
	¿Tiene acceso a los instrumentos de gestión escolar para su conocimiento y así alcanzar los resultados esperados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dimensión administrativa.
- Objetivos de la Dimensión: Asegurar las condiciones de operatividad de la IE. Permitiendo que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión oportuna y sin condicionamientos de la matrícula.	¿Ud. ha observado durante el proceso de matrícula algún acto de discriminación o trato diferenciado injustificado, contra un estudiante o representante legal?	4	4	4	
	¿La I.E. difundió de manera oportuna el proceso de matrícula a la comunidad educativa: calendario, pago de cuota de matrícula, cuota de ingreso, cuota de pensiones?	4	4	4	
	¿La I.E. emite certificado de estudios que refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
	¿Está informado sobre el uso de la Constancia de logro de aprendizajes que también refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
Promoción del uso Pedagógico de los recursos y materiales educativos.	¿El Director informa a la comunidad educativa sobre el compromiso de uso pedagógico de los materiales adquiridos en el año escolar?	4	4	4	
	¿El Director, coordina y capacita a los integrantes de la comunidad educativa sobre la distribución y el uso de los materiales y recursos educativos?	4	4	4	
	¿El Director verifica que los recursos cuenten con contenidos referentes a temas de bienestar emocional, de salud mental, de alfabetización digital alineados al CNEB?	4	4	4	
Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	¿La I.E. diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y mobiliario del local educativo con el fin de prevenir y reducir el riesgo de desastres de la I.E.?	4	4	4	

	¿La I.E. cuenta con un programa de mantenimiento, equipamiento y mobiliario?	4	4	4	
	¿La I.E. ejecuta el plan de mantenimiento, equipamiento y mobiliario teniendo en cuenta los plazos y fechas a cumplir por cada etapa durante la vigencia de intervención?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dimensión pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Enfocada a la gestión pedagógica a través de un conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico, para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezca la práctica pedagógica de los docentes y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes	¿La I.E. cuenta con su Comité de gestión pedagógica?	4	4	4	
	¿La I.E. propicia la generación de una Comunidad de aprendizaje en donde sus miembros se apoyan mutuamente para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión, considerando las necesidades, características de los estudiantes y el contexto de la I.E.?	4	4	4	
	¿La I.E. brinda soporte y apoyo a los docentes a través del acompañamiento pedagógico; en torno a su práctica pedagógica, a partir de una reflexión crítica sobre la misma y sobre los resultados de aprendizaje?	4	4	4	
	¿El equipo directivo identifica y socializa las buenas prácticas docentes con la comunidad educativa en diferentes espacios de trabajo colegiado?	4	4	4	
Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas, necesidades y realizar estrategias de fortalecimiento.	¿El Director o coordinador pedagógico realiza la observación periódica de la práctica pedagógica del docente en interacción con los estudiantes, haciendo uso de instrumentos de recojo de información en forma objetiva, literal y descriptiva?	4	4	4	
	¿El Director o Coordinador pedagógico, sistematiza los resultados de las observaciones de aula priorizando los aspectos de mejora en función a los	4	4	4	

	compromisos establecidos, el progreso del docente y las necesidades de la I.E.?				
	¿El Director o Coordinador pedagógico realiza estrategias de fortalecimiento del desempeño docente como el trabajo colegiado y acompañamiento pedagógico?	4	4	4	
Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa.	¿La I.E. promueve el desarrollo de valores y actitudes en el marco de los enfoques transversales a partir de las situaciones planificadas y emergentes?	4	4	4	
	¿Los valores y actitudes relacionadas con los enfoques transversales se ven reflejados en la gestión de la I.E. considerados en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI y RI?	4	4	4	
	¿En las experiencias de aprendizaje planificadas se observa la conexión directa con las actitudes y los valores relacionados con los enfoques transversales?	4	4	4	
Implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.	¿La I.E diagnostica las necesidades formativas de los docentes a través de encuestas, entrevistas y visitas en el aula?	4	4	4	
	¿La I.E. planifica acciones de formación a partir de las necesidades identificadas en los docentes tomando en cuenta la oferta local, regional y nacional?	4	4	4	
	¿La I.E. realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas para atender acciones formativas priorizadas?	4	4	4	
	¿La I.E. impulsa la participación de la comunidad docente en acciones formativas promovidas por la UGEL, DRE o el MINEDU que respondan a las necesidades de formación específicas identificadas?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dimensión comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Fomentar la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la I.E.	¿La I.E. promueve el ejercicio de la disciplina, ciudadanía y la sana convivencia, basada en un enfoque de derechos y de interculturalidad, garantizando que no se apliquen castigos físicos o humillantes, ni actos discriminatorios ?	4	4	4	
	¿La I.E. a través del área de Tutoría difundió a la comunidad educativa las normas de convivencia contempladas en el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	
	¿La I.E. mantiene comunicación permanente con las familias para detectar las causas del comportamiento disruptivo que afectó la convivencia armoniosa o el bienestar personal del estudiante y responder con medidas correctivas pertinentes?	4	4	4	
Fortalecimiento del acompañamiento de los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual integral.	¿La I.E. cuenta con un Plan de Tutoría actualizado de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿El comité de Bienestar promueve comportamientos y actitudes en la comunidad educativa que favorecen el desarrollo socioemocional y cognitivo de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El comité de Bienestar anticipa y/o reduce la aparición de situaciones y/o conductas de riesgo que pongan en peligro el desarrollo integral y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 17441431

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar.

3. TESISISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

4. DECISIÓN:



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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 17441431 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo.

3. TESISISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

4. DECISIÓN:



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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 _____ Firma/DNI 17441431 EXPERTO	 HUELLA
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TAFUR RUIZ
Nombres	CESAR AUGUSTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17441431

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156485
Fecha Matricula	31/08/2020
Fecha Egreso	31/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000953430

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 17/10/2022 19:22:50-0500

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

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

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



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor

Mg. Valdivia Valladolid, Sara Felipa.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

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

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

Ficha técnica instrumental.

Instrumento de recolección de datos

Matriz de consistencia

Cuadro de operacionalización de variables

Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos

Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma  _____
Br. VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Valdivia Valladolid, Sara Felipa		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula		
Institución donde labora:	I.E 10764 Campamento Querocoto Chota		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Estilos de liderazgo.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	Adaptado de Vásquez (2022)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: estilo autocrático, democrático y laissez - faire de las cuales se desagrega en cuatro a tres indicadores respectivamente, cada una contienen entre 05 a 03 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo identificar el estilo de liderazgo predominante del Directivo de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Escala de medición Dicotómico	Estilo autocrático	Este tipo de liderazgo puede evidenciarse en los entornos de trabajo que suelen ser bastante autoritarios, debido a que existe una especie de monopolización de las decisiones. El líder determina las acciones de los demás miembros del equipo, proporcionando métodos y técnicas específicas para el cumplimiento de las tareas asignadas.
	Estilo democrático	En este liderazgo, los líderes no toman las decisiones por sí solos, sino que se interesan por estudiar las ideas y evaluar las opciones proporcionadas por los demás miembros del equipo; tratándose de este modo de un proceso colectivo y no de una forma más impositiva.
	Estilo laissez – faire	Tiene concepto liberalista, que apela al no intervencionismo. El significado del concepto francés Laissez-faire, puede traducirse como dejar hacer, y es a su vez, una filosofía bastante conocida en este paradigma. Para este liderazgo el tipo de líderes serán aquellos que dejan que los miembros del equipo tomen sus propias decisiones, sin que necesariamente se responsabilicen por las consecuencias. Debido a que este tipo de liderazgo supone acciones libres, es el menos eficiente, ya que, no permite impartir normas claras y solicitar o exigir la realización de tareas de un modo específico.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Estilos de liderazgo; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Estilos de Liderazgo.

- Primera dimensión: Estilo autocrático
- Objetivos de la Dimensión: tener el mando y control de sus subordinados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es el único que toma las decisiones que han de ejecutar los miembros de la organización.	¿El Director ejerce un liderazgo que se ve reflejado en la relación jefe - subordinado?	4	4	4	
	¿Considera que su Director prefiere trabajar con aquellos docentes que muestran un comportamiento pasivo y de obediencia?	4	4	4	
	¿El Directivo solo convoca a reuniones de personal para comunicar decisiones importantes ?	4	4	4	
	¿El Directivo durante la toma de decisiones no considera las opiniones de los subordinados?	4	4	4	
	¿Existe centralismo del poder y abuso de autoridad por parte de Directivo?	4	4	4	
Determina qué se debe hacer, cuándo y cómo.	¿El Director mayormente demuestra conductas arbitrarias para lograr lo que prefiere o cree?	4	4	4	
	¿Las decisiones y acciones del Directivo están direccionadas al cumplimiento de sus propios intereses?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir al personal que es el que manda?	4	4	4	
	¿En ocasiones el Directivo expresa actitudes de discriminación y exclusión cuando los	4	4	4	

	trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas?				
No muestra preocupación por las necesidades de los seguidores en cuanto a desarrollo o autonomía.	¿El Directivo opta por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades?	4	4	4	
	¿En ocasiones el Directivo expresa opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consigue lo que él quiere, desvalorizando el desempeño o trabajo del personal?	4	4	4	
	¿El Directivo no muestra preocupación por la superación personal de los docentes?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estilo democrático
- Objetivos de la Dimensión: promover mayor satisfacción entre los subordinados, más compromiso y lealtad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permite la participación de los seguidores en la toma de decisiones y es el líder el que tiene la última palabra.	¿El Directivo expone un liderazgo asertivo que cohesionan esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo utiliza un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir que tu opinión es importante para alcanzar las metas y objetivos y compromisos de mejora institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo brinda espacios de apertura para tomar decisiones consensuadas con todo el equipo de trabajo, asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas?	4	4	4	
Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros de la organización, de sus necesidades de autonomía y desarrollo.	¿El Directivo mantiene una comunicación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales?	4	4	4	

	¿El Directivo valora el trabajo de su personal y brinda oportunidades de ascenso dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta entre sus colaboradores la necesidad de superación personal y profesional brindando oportunidades a través de convenios interinstitucionales?	4	4	4	
Motiva a los miembros de la organización a que se sientan involucrados y comprometidos con las tareas y metas del trabajo,	¿El Directivo promueve un trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora haciendo sentir al personal involucrado y comprometido con las tareas y metas del trabajo?	4	4	4	
	¿El Directivo es carismático y motiva a los colaboradores a cumplir con las metas y objetivos de la organización?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta una comunicación democrática y abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos?	4	4	4	
Participa en las tareas y actúa, en ocasiones como un miembro más	¿El Directivo participa en las tareas compartidas con el personal y muestra actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas?	4	4	4	
	¿El Directivo transmite y fomenta la empatía dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Director constantemente está dispuesto a ofrecer su ayuda y orientación aquellas personas que lo necesitan?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estilo laissez – faire
- Objetivos de la Dimensión: Conceder al equipo de trabajo total libertad de acción, dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concede a los miembros de la organización la libertad de acción total.	¿El Directivo delega funciones técnicas – operativas para dinamizar el trabajo institucional?	4	4	4	
	¿No asume un rol de monitoreo durante trabajo?	4	4	4	
	¿Fomenta la independencia operativa	4	4	4	

	con el fin de ausentarse y con el objetivo de evaluar los avances?				
El líder apenas participa.	¿Impulsa la autonomía del equipo de trabajo donde la supervisión del Directivo es limitada?	4	4	4	
	¿El Director interviene muy escasamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
	¿Confía en sí mismo y cree que es capaz de dirigir y conducir la Institución a pesar de no involucrarse en las diversas actividades?	4	4	4	
Deja la toma de decisiones en manos los miembros de la organización para establecer objetivos, plazos y procedimientos de cómo hacer el trabajo.	¿El Director establece los objetivos y el personal se encarga de repartir el trabajo y determina cómo se debe hacer?	4	4	4	
	¿El Director deja toda decisión al equipo de trabajo sin realizar un control durante el procedimiento de las actividades y solo brinda su opinión en el caso que le soliciten ?	4	4	4	
	¿El Director continuamente evade la responsabilidad del resultado obtenido demostrando poca preocupación?	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 44839844

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Valdivia Valladolid, Sara Felipa		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula		
Institución donde labora:	I.E 10764 Campamento Querocoto Chota		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión escolar.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria; de las cuales se desagrega entre uno a cuatro indicadores respectivamente, cada una contienen entre 02 a 05 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo diagnosticar el nivel de cumplimiento de las dimensiones de la gestión escolar de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Escala de medición dicotómica.	Dimensión estratégica.	Considerada para contemplar la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la IE, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma. El propósito es lograr una visión integral de los recursos, oportunidades y necesidades de cada comunidad educativa y de la IE.
	Dimensión administrativa.	Contempla las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.
	Dimensión pedagógica.	Considera la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos más cercanos al logro de aprendizajes. Se centra en todas las actividades que sostienen y acompañan los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en aquellas que guían la formación integral y acompañamiento a cada estudiante y sus familias, de acuerdo con las competencias definidas por el CNEB
	Dimensión comunitaria.	Busca hacer de la IE un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes. Para ello, fomenta una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, en el rechazo de toda forma de violencia y discriminación, en el aprovechamiento de oportunidades, en la implementación pertinente de la Educación Sexual Integral, en la articulación con aliados estratégicos, en el acompañamiento socio afectivo y cognitivo, en el involucramiento de las familias, en el fortalecimiento de los factores protectores y la reducción de los factores de riesgos desde una línea de acción formativa, promocional y preventiva, contemplando en todo momento una atención inclusiva que valore la diversidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Gestión escolar; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión escolar.

- Primera dimensión: Dimensión estratégica.
- Objetivos de la Dimensión: Generar una orientación clara y compartida de los fines educativos de la I.E., a partir de las cuales se formulan objetivos y metas para mejora de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de gestión para organizar, conducir y evaluar la gestión de la escuela hacia el logro de resultados.	¿Participó en la elaboración o reajuste de los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT, PCI, RI?	4	4	4	
	¿La I.E. cuenta con los instrumentos de gestión escolar actualizados a la fecha?	4	4	4	
	¿Los instrumentos de gestión escolar responden a las necesidades e intereses de la I.E.?	4	4	4	
	¿Tiene acceso a los instrumentos de gestión escolar para su conocimiento y así alcanzar los resultados esperados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dimensión administrativa.
- Objetivos de la Dimensión: Asegurar las condiciones de operatividad de la IE. Permitiendo que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión oportuna y sin condicionamientos de la matrícula.	¿Ud. ha observado durante el proceso de matrícula algún acto de discriminación o trato diferenciado injustificado, contra un estudiante o representante legal?	4	4	4	
	¿La I.E. difundió de manera oportuna el proceso de matrícula a la comunidad educativa: calendario, pago de cuota de matrícula, cuota de ingreso, cuota de pensiones?	4	4	4	
	¿La I.E. emite certificado de estudios que refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
	¿Está informado sobre el uso de la Constancia de logro de aprendizajes que también refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
Promoción del uso Pedagógico de los recursos y materiales educativos.	¿El Director informa a la comunidad educativa sobre el compromiso de uso pedagógico de los materiales adquiridos en el año escolar?	4	4	4	
	¿El Director, coordina y capacita a los integrantes de la comunidad educativa sobre la distribución y el uso de los materiales y recursos educativos?	4	4	4	
	¿El Director verifica que los recursos cuenten con contenidos referentes a temas de bienestar emocional, de salud mental, de alfabetización digital alineados al CNEB?	4	4	4	
Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	¿La I.E. diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y mobiliario del local educativo con el fin de prevenir y reducir el riesgo de desastres de la I.E.?	4	4	4	

	¿La I.E. cuenta con un programa de mantenimiento, equipamiento y mobiliario?	4	4	4	
	¿La I.E. ejecuta el plan de mantenimiento, equipamiento y mobiliario teniendo en cuenta los plazos y fechas a cumplir por cada etapa durante la vigencia de intervención?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dimensión pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Enfocada a la gestión pedagógica a través de un conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿La I.E. cuenta con su Comité de gestión pedagógica?	4	4	4	
Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico, para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezca la práctica pedagógica de los docentes y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes	¿La I.E. propicia la generación de una Comunidad de aprendizaje en donde sus miembros se apoyan mutuamente para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión, considerando las necesidades, características de los estudiantes y el contexto de la I.E.?	4	4	4	
	¿La I.E. brinda soporte y apoyo a los docentes a través del acompañamiento pedagógico; en torno a su práctica pedagógica, a partir de una reflexión crítica sobre la misma y sobre los resultados de aprendizaje?	4	4	4	
	¿El equipo directivo identifica y socializa las buenas prácticas docentes con la comunidad educativa en diferentes espacios de trabajo colegiado?	4	4	4	
Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas, necesidades y realizar estrategias de fortalecimiento.	¿El Director o coordinador pedagógico realiza la observación periódica de la práctica pedagógica del docente en interacción con los estudiantes, haciendo uso de instrumentos de recojo de información en forma objetiva, literal y descriptiva?	4	4	4	
	¿El Director o Coordinador pedagógico, sistematiza los resultados de las observaciones de aula priorizando los aspectos de mejora en función a los compromisos establecidos, el progreso del docente y las necesidades de la I.E.?	4	4	4	

	¿El Director o Coordinador pedagógico realiza estrategias de fortalecimiento del desempeño docente como el trabajo colegiado y acompañamiento pedagógico?	4	4	4	
Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa.	¿La I.E. promueve el desarrollo de valores y actitudes en el marco de los enfoques transversales a partir de las situaciones planificadas y emergentes?	4	4	4	
	¿Los valores y actitudes relacionadas con los enfoques transversales se ven reflejados en la gestión de la I.E. considerados en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI y RI?	4	4	4	
	¿En las experiencias de aprendizaje planificadas se observa la conexión directa con las actitudes y los valores relacionados con los enfoques transversales?	4	4	4	
Implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.	¿La I.E diagnostica las necesidades formativas de los docentes a través de encuestas, entrevistas y visitas en el aula?	4	4	4	
	¿La I.E. planifica acciones de formación a partir de las necesidades identificadas en los docentes tomando en cuenta la oferta local, regional y nacional?	4	4	4	
	¿La I.E. realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas para atender acciones formativas prioritizadas?	4	4	4	
	¿La I.E. impulsa la participación de la comunidad docente en acciones formativas promovidas por la UGEL, DRE o el MINEDU que respondan a las necesidades de formación específicas identificadas?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dimensión comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Fomentar la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la I.E.	¿La I.E. promueve el ejercicio de la disciplina, ciudadanía y la sana convivencia, basada en un enfoque de derechos y de interculturalidad, garantizando que no se apliquen castigos físicos o humillantes, ni actos	4	4	4	

	discriminatorios ?				
	¿La I.E. a través del área de Tutoría difundió a la comunidad educativa las normas de convivencia contempladas en el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	
	¿La I.E. mantiene comunicación permanente con las familias para detectar las causas del comportamiento disruptivo que afectó la convivencia armoniosa o el bienestar personal del estudiante y responder con medidas correctivas pertinentes?	4	4	4	
Fortalecimiento del acompañamiento de los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual integral.	¿La I.E. cuenta con un Plan de Tutoría actualizado de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿El comité de Bienestar promueve comportamientos y actitudes en la comunidad educativa que favorecen el desarrollo socioemocional y cognitivo de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El comité de Bienestar anticipa y/o reduce la aparición de situaciones y/o conductas de riesgo que pongan en peligro el desarrollo integral y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 44839844

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar.

3. TESISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

4. DECISIÓN:

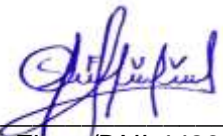

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 44839844 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p> 
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo.

3. TESISISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

4. DECISIÓN:



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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 44839844 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p> 
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: VALDIVIA VALLADOLID
Nombres: SARA FELIPA
Tipo de Documento de Identidad: DNI
Numero de Documento de Identidad: 44839844

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: MAESTRO
Denominación: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición: 19/07/21
Resolución/Acta: 0432-2021-UCV
Diploma: 052-120144
Fecha Matricula: 02/09/2019
Fecha Egreso: 17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001297916

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/05/2023 08:25:32-0500



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

Señor

Dr. Rolando Mario, Castro Balcázar.

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

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

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

Ficha técnica instrumental.

Instrumento de recolección de datos

Matriz de consistencia

Cuadro de operacionalización de variables

Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos

Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma 

Br. VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO MARIO, CASTRO BALCÁZAR		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa.		
Institución donde labora:	Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Estilos de liderazgo.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	Adaptado de Vásquez (2022)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: estilo autocrático, democrático y laissez - faire de las cuales se desagrega en cuatro a tres indicadores respectivamente, cada una contienen entre 05 a 03 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo identificar el estilo de liderazgo predominante del Directivo de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensiones	Definición
Escala de medición Dicotómico	Estilo autocrático	Este tipo de liderazgo puede evidenciarse en los entornos de trabajo que suelen ser bastante autoritarios, debido a que existe una especie de monopolización de las decisiones. El líder determina las acciones de los demás miembros del equipo, proporcionando métodos y técnicas específicas para el cumplimiento de las tareas asignadas.
	Estilo democrático	En este liderazgo, los líderes no toman las decisiones por sí solos, sino que se interesan por estudiar las ideas y evaluar las opciones proporcionadas por los demás miembros del equipo; tratándose de este modo de un proceso colectivo y no de una forma más impositiva.
	Estilo laissez – faire	Tiene concepto liberalista, que apela al no intervencionismo. El significado del concepto francés Laissez-faire, puede traducirse como dejar hacer, y es a su vez, una filosofía bastante conocida en este paradigma. Para este liderazgo el tipo de líderes serán aquellos que dejan que los miembros del equipo tomen sus propias decisiones, sin que necesariamente se responsabilicen por las consecuencias. Debido a que este tipo de liderazgo supone acciones libres, es el menos eficiente, ya que, no permite impartir normas claras y solicitar o exigir la realización de tareas de un modo específico.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Estilos de liderazgo; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Estilos de Liderazgo.

- Primera dimensión: Estilo autocrático
- Objetivos de la Dimensión: tener el mando y control de sus subordinados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es el único que toma las decisiones que han de ejecutar los miembros de la organización.	¿El Director ejerce un liderazgo que se ve reflejado en la relación jefe - subordinado?	4	4	4	
	¿Considera que su Director prefiere trabajar con aquellos docentes que muestran un comportamiento pasivo y de obediencia?	4	4	4	
	¿El Directivo solo convoca a reuniones de personal para comunicar decisiones importantes ?	3	3	3	
	¿El Directivo durante la toma de decisiones no considera las opiniones de los subordinados?	4	4	4	
	¿Existe centralismo del poder y abuso de autoridad por parte de Directivo?	4	4	4	
Determina qué se debe hacer, cuándo y cómo.	¿El Director mayormente demuestra conductas arbitrarias para lograr lo que prefiere o cree?	4	4	4	
	¿Las decisiones y acciones del Directivo están direccionadas al cumplimiento de sus propios intereses?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir al personal que es el que manda?	3	3	3	
	¿En ocasiones el Directivo expresa actitudes de discriminación y exclusión cuando los trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas?	4	4	4	
No muestra preocupación por las necesidades de los seguidores en cuanto a	¿El Directivo opta por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades?	4	4	4	

desarrollo o autonomía.	¿En ocasiones el Directivo expresa opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consigue lo que él quiere, desvalorizando el desempeño o trabajo del personal?	4	4	4	
	¿El Directivo no muestra preocupación por la superación personal de los docentes?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estilo democrático
- Objetivos de la Dimensión: promover mayor satisfacción entre los subordinados, más compromiso y lealtad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permite la participación de los seguidores en la toma de decisiones y es el líder el que tiene la última palabra.	¿El Directivo expone un liderazgo asertivo que cohesionara esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo utiliza un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales?	4	4	4	
	¿El Directivo hace sentir que tu opinión es importante para alcanzar las metas y objetivos y compromisos de mejora institucional?	4	4	4	
	¿El Directivo brinda espacios de apertura para tomar decisiones consensuadas con todo el equipo de trabajo, asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas?	4	4	4	
Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros de la organización, de sus necesidades de autonomía y desarrollo.	¿El Directivo mantiene una comunicación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales?	4	4	4	
	¿El Directivo valora el trabajo de su personal y brinda oportunidades de ascenso dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta entre sus colaboradores la necesidad de superación personal y profesional brindando oportunidades a través de convenios interinstitucionales?	4	4	4	
Motiva a los miembros de la organización a que se sientan involucrados y comprometidos con las tareas y metas del trabajo,	¿El Directivo promueve un trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora haciendo sentir al personal involucrado y comprometido con las tareas y metas del trabajo?	4	4	4	
	¿El Directivo es carismático y motiva a los colaboradores a cumplir con las metas y objetivos de la organización?	4	4	4	
	¿El Directivo fomenta una comunicación democrática y abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos?	4	4	4	
Participa en las tareas y actúa, en ocasiones como un miembro más	¿El Directivo participa en las tareas compartidas con el personal y muestra actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas?	4	4	4	
	¿El Directivo transmite y fomenta la empatía dentro de la Institución?	4	4	4	
	¿El Director constantemente está dispuesto a ofrecer su ayuda y orientación aquellas personas que lo necesitan?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estilo laissez – faire
- Objetivos de la Dimensión: Conceder al equipo de trabajo total libertad de acción, dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concede a los miembros de la organización la libertad de acción total.	¿El Directivo delega funciones técnicas – operativas para dinamizar el trabajo institucional?	4	4	4	
	¿No asume un rol de monitoreo durante trabajo?	4	4	4	
	¿Fomenta la independencia operativa con el fin de ausentarse y con el objetivo de evaluar los avances?	4	4	4	
El líder apenas participa.	¿Impulsa la autonomía del equipo de trabajo donde la supervisión del Directivo es limitada?	4	4	4	
	¿El Director interviene muy escasamente en la toma de decisiones?	4	4	4	
	¿Confía en sí mismo y cree que es capaz de dirigir y conducir la Institución a pesar de no involucrarse en las diversas actividades?	4	4	4	
Deja la toma de decisiones en manos los miembros de la organización para establecer objetivos, plazos y procedimientos de cómo hacer el trabajo.	¿El Director establece los objetivos y el personal se encarga de repartir el trabajo y determina cómo se debe hacer?	4	4	4	
	¿El Director deja toda decisión al equipo de trabajo sin realizar un control durante el procedimiento de las actividades y solo brinda su opinión en el caso que le soliciten?	4	4	4	
	¿El Director continuamente evade la responsabilidad del resultado obtenido demostrando poca preocupación?	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 16750422

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO MARIO, CASTRO BALCÁZAR		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa.		
Institución donde labora:	Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión escolar.
Autora:	Valderrama Rivas, María Eugenia.
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A 60 docentes de la Red Educativa del Perú
Significación:	El presente cuestionario se medirá bajo la escala dicotómica, en base a las siguientes respuestas: Sí, No. Las dimensiones que se desprenden de la variable son: Estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria; de las cuales se desagrega entre uno a cuatro indicadores respectivamente, cada una contienen entre 02 a 05 ítems. Dicho instrumento tiene como objetivo diagnosticar el nivel de cumplimiento de las dimensiones de la gestión escolar de una Red educativa del Perú.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Escala de medición dicotómica.	Dimensión estratégica.	Considerada para contemplar la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la IE, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma. El propósito es lograr una visión integral de los recursos, oportunidades y necesidades de cada comunidad educativa y de la IE.
	Dimensión administrativa.	Contempla las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la IE y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.
	Dimensión pedagógica.	Considera la gestión del núcleo pedagógico de la IE, es decir, el conjunto de actividades y recursos más cercanos al logro de aprendizajes. Se centra en todas las actividades que sostienen y acompañan los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en aquellas que guían la formación integral y acompañamiento a cada estudiante y sus familias, de acuerdo con las competencias definidas por el CNEB
	Dimensión comunitaria.	Busca hacer de la IE un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes. Para ello, fomenta una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, en el rechazo de toda forma de violencia y discriminación, en el aprovechamiento de oportunidades, en la implementación pertinente de la Educación Sexual Integral, en la articulación con aliados estratégicos, en el acompañamiento socio afectivo y cognitivo, en el involucramiento de las familias, en el fortalecimiento de los factores protectores y la reducción de los factores de riesgos desde una línea de acción formativa, promocional y preventiva, contemplando en todo momento una atención inclusiva que valore la diversidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Gestión escolar; elaborado por Valderrama Rivas, María Eugenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión escolar.

- Primera dimensión: Dimensión estratégica.
- Objetivos de la Dimensión: Generar una orientación clara y compartida de los fines educativos de la I.E., a partir de las cuales se formulan objetivos y metas para mejora de la misma.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de gestión para organizar, conducir y evaluar la gestión de la escuela hacia el logro de resultados.	¿Participó en la elaboración o reajuste de los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT, PCI, RI?	4	4	4	
	¿La I.E. cuenta con los instrumentos de gestión escolar actualizados a la fecha?	3	3	3	
	¿Los instrumentos de gestión escolar responden a las necesidades e intereses de la I.E.?	4	4	4	
	¿Tiene acceso a los instrumentos de gestión escolar para su conocimiento y así alcanzar los resultados esperados?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Dimensión administrativa.
- Objetivos de la Dimensión: Asegurar las condiciones de operatividad de la IE. Permitiendo que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión oportuna y sin condicionamientos de la matrícula.	¿Ud. ha observado durante el proceso de matrícula algún acto de discriminación o trato diferenciado injustificado, contra un estudiante o representante legal?	4	4	4	
	¿La I.E. difundió de manera oportuna el proceso de matrícula a la comunidad educativa: calendario, pago de cuota de matrícula, cuota de ingreso, cuota de pensiones?	4	4	4	
	¿La I.E. emite certificado de estudios que refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
	¿Está informado sobre el uso de la Constancia de logro de aprendizajes que también refleja la trayectoria educativa de los estudiantes que egresan de la I.E.?	4	4	4	
Promoción del uso Pedagógico de los recursos y materiales educativos.	¿El Director informa a la comunidad educativa sobre el compromiso de uso pedagógico de los materiales adquiridos en el año escolar?	4	4	4	
	¿El Director, coordina y capacita a los integrantes de la comunidad educativa sobre la distribución y el uso de los materiales y recursos educativos?	4	4	4	
	¿El Director verifica que los recursos cuenten con contenidos referentes a temas de bienestar emocional, de salud mental, de alfabetización digital alineados al CNEB?	4	4	4	
Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario.	¿La I.E. diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y mobiliario del local educativo con el fin de prevenir y reducir el riesgo de desastres de la I.E.?	4	4	4	

	¿La I.E. cuenta con un programa de mantenimiento, equipamiento y mobiliario?	4	4	4	
	¿La I.E. ejecuta el plan de mantenimiento, equipamiento y mobiliario teniendo en cuenta los plazos y fechas a cumplir por cada etapa durante la vigencia de intervención?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dimensión pedagógica.
- Objetivos de la Dimensión: Enfocada a la gestión pedagógica a través de un conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Generación de espacios de trabajo colegiado diversos y otras estrategias de acompañamiento pedagógico, para reflexionar, evaluar y tomar decisiones que fortalezca la práctica pedagógica de los docentes y el involucramiento de las familias en función de los aprendizajes	¿La I.E. cuenta con su Comité de gestión pedagógica?	4	4	4	
	¿La I.E. propicia la generación de una Comunidad de aprendizaje en donde sus miembros se apoyan mutuamente para fortalecer las prácticas pedagógicas y de gestión, considerando las necesidades, características de los estudiantes y el contexto de la I.E.?	4	4	4	
	¿La I.E. brinda soporte y apoyo a los docentes a través del acompañamiento pedagógico; en torno a su práctica pedagógica, a partir de una reflexión crítica sobre la misma y sobre los resultados de aprendizaje?	4	4	4	
	¿El equipo directivo identifica y socializa las buenas prácticas docentes con la comunidad educativa en diferentes espacios de trabajo colegiado?	4	4	4	
Monitoreo de la práctica pedagógica docente utilizando las rúbricas de observación de aula u otros instrumentos para recoger información sobre su desempeño, identificar fortalezas, necesidades y realizar estrategias de fortalecimiento.	¿El Director o coordinador pedagógico realiza la observación periódica de la práctica pedagógica del docente en interacción con los estudiantes, haciendo uso de instrumentos de recojo de información en forma objetiva, literal y descriptiva?	4	4	4	
	¿El Director o Coordinador pedagógico, sistematiza los resultados de las observaciones de aula priorizando los aspectos de mejora en función a los compromisos establecidos, el progreso del docente y las necesidades de la I.E.?	4	4	4	
	¿El Director o Coordinador pedagógico realiza estrategias de fortalecimiento del desempeño docente como el trabajo colegiado y	4	4	4	

	acompañamiento pedagógico?				
Implementación de estrategias de difusión de los enfoques del CNEB a toda la comunidad educativa.	¿La I.E. promueve el desarrollo de valores y actitudes en el marco de los enfoques transversales a partir de las situaciones planificadas y emergentes?	4	4	4	
	¿Los valores y actitudes relacionadas con los enfoques transversales se ven reflejados en la gestión de la I.E. considerados en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI y RI?	4	4	4	
	¿En las experiencias de aprendizaje planificadas se observa la conexión directa con las actitudes y los valores relacionados con los enfoques transversales?	4	4	4	
Implementación de estrategias de desarrollo de competencias docentes y de desarrollo profesional en el ámbito pedagógico.	¿La I.E diagnostica las necesidades formativas de los docentes a través de encuestas, entrevistas y visitas en el aula?	4	4	4	
	¿La I.E. planifica acciones de formación a partir de las necesidades identificadas en los docentes tomando en cuenta la oferta local, regional y nacional?	4	4	4	
	¿La I.E. realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas para atender acciones formativas priorizadas?	4	4	4	
	¿La I.E. impulsa la participación de la comunidad docente en acciones formativas promovidas por la UGEL, DRE o el MINEDU que respondan a las necesidades de formación específicas identificadas?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dimensión comunitaria.
- Objetivos de la Dimensión: Fomentar la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la I.E.	¿La I.E. promueve el ejercicio de la disciplina, ciudadanía y la sana convivencia, basada en un enfoque de derechos y de interculturalidad, garantizando que no se apliquen castigos físicos o humillantes, ni actos discriminatorios ?	4	4	4	
	¿La I.E. a través del área de Tutoría difundió a la comunidad educativa las normas de convivencia contempladas en el reglamento interno de la I.E.?	4	4	4	

	¿La I.E. mantiene comunicación permanente con las familias para detectar las causas del comportamiento disruptivo que afectó la convivencia armoniosa o el bienestar personal del estudiante y responder con medidas correctivas pertinentes?	4	4	4	
	¿La I.E. cuenta con un Plan de Tutoría actualizado de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
Fortalecimiento del acompañamiento de los estudiantes y de las familias, en el marco de la Tutoría y Orientación Educativa y la Educación Sexual integral.	¿El comité de Bienestar promueve comportamientos y actitudes en la comunidad educativa que favorecen el desarrollo socioemocional y cognitivo de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El comité de Bienestar anticipa y/o reduce la aparición de situaciones y/o conductas de riesgo que pongan en peligro el desarrollo integral y el bienestar de los estudiantes?	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 16750422

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel de cumplimiento de la gestión escolar.

3. TESISISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

4. DECISIÓN:


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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 Firma/DNI: 16750422 EXPERTO	 HUELLA
---	--

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú"

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para identificar el estilo de liderazgo.

7. TESISISTA:

Br.: VALDERRAMA RIVAS, María Eugenia.

8. DECISIÓN:

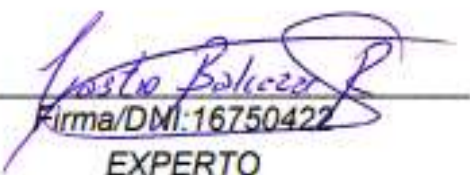

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2023

 <p>Firma/DNI: 16750422 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**
Nombres **ROLANDO MARIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16750422**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**
Diploma **052-086375**
Fecha Matrícula **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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

Anexo 6.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

V Aiken Variable Gestión escolar.

<i>Diseñado por Jose Ventura</i>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	1
<i>max</i>	4
<i>k</i>	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item31	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item32	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item33	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item34	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

V Aiken Variable Estilos de liderazgo

Diseñado por Jose Ventura	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	1
<i>max</i>	4
<i>k</i>	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item4	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item9	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item31	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

ANEXO B6

MATRIZ DE CONFIABILIDAD KR 20: Instrumento 1 “Estilos de liderazgo”

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA - KUDER-RICHARDSON (KR-20)
0: No 1: Si

SUJETO	ÍTEMES																																		TOTALES		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34			
S1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	16
S2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	21
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	11
S4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	11	
S5	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	10	
S6	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	22	
S7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	18		
S8	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	21		
S9	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	18		
S10	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	21	
S11	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	15	
S12	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	16	
S13	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	22	
S14	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	25	
S15	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	15	
S16	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	15
S17	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	13	
S18	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	10
S19	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10
S20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
TRC	12	6	9	6	1	1	2	3	1	4	0	5	16	17	17	15	15	11	12	11	14	16	15	15	18	15	7	10	11	7	10	9	2	3			
P	0.60	0.30	0.45	0.30	0.05	0.05	0.10	0.15	0.05	0.20	0.00	0.25	0.80	0.85	0.85	0.75	0.75	0.55	0.60	0.55	0.70	0.80	0.75	0.75	0.90	0.75	0.35	0.50	0.55	0.35	0.50	0.45	0.10	0.15			
Q	0.40	0.70	0.55	0.70	0.95	0.95	0.90	0.85	0.95	0.80	1.00	0.75	0.20	0.15	0.15	0.25	0.25	0.45	0.40	0.45	0.30	0.20	0.25	0.25	0.10	0.25	0.65	0.50	0.45	0.65	0.50	0.55	0.90	0.85			
P*Q	0.24	0.21	0.25	0.2	0.05	0.05	0.1	0.1	0.05	0.2	0	0.2	0.2	0.1	0.13	0.2	0.19	0.2	0.2	0.25	0.2	0.16	0.2	0.19	0.09	0.19	0.23	0.25	0.25	0.23	0.25	0.25	0.09	0.13			
S(P*Q)	5.83																																				
VT	26.59																																				
KR-20	0.8																																				

TRC: Total de respuestas correctas
P: Proporción de respuestas correctas
Q: Proporción de respuestas no correctas

S(P*Q) Suma de P*Q
VT: Varianza de los totales
K: Total de ítems

Instrumento 1
Instrumento 2
+
←

Instrumento 2: “Gestión escolar”

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD
MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA - KUDER-RICHARDSON (KR-20)
0: No 1: Si

SUJETO	ÍTEMES																																		TOTALES		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34			
S1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	27	
S2	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	15
S3	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	21	
S4	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	23	
S5	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
S6	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	7	
S7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	
S8	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	28	
S9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
S10	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	
S11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
S12	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	26
S13	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
S14	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	25
S15	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	21
S16	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
S17	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
S18	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	27
S19	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	26
S20	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	28
TRC	9	12	12	12	0	18	19	10	18	16	15	15	10	13	12	14	17	17	18	16	14	20	15	19	14	10	7	10	18	19	18	18	18	16			
P	0.45	0.60	0.60	##	##	0.30	0.35	0.50	0.30	##	0.75	0.75	0.50	0.65	0.60	##	0.85	0.85	##	0.80	0.70	1.00	0.75	0.35	0.70	0.50	0.35	0.50	0.30	0.35	0.30	0.30	0				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión escolar de una Red educativa del Perú", cuyo autor es VALDERRAMA RIVAS MARIA EUGENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 04-08- 2023 08:57:33

Código documento Trilce: TRI - 0628828