



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre estilo de liderazgo del director y gestión en una  
institución educativa pública de Cajabamba en el 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Rodriguez Loyola, Wilson Roberto (orcid.org/0000-0001-9787-5740)

**ASESORES:**

Mg. Pajuelo Abanto, Miluska Jackeline Madelaine (orcid.org/0000-0002-9085-1145)

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

**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

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios y la virgen del Rosario por ser mi guía y mi fortaleza, a mis padres, a mis hermanos y a toda mi familia por siempre ser mi soporte fundamental en mi vida de igual forma a mis docentes por todos sus conocimientos impartidos durante toda mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los docentes que estuvieron presentes durante toda mi carrera profesional y en especial a mis padres y hermanos por siempre ser mi apoyo fundamental en mi vida y en el logro de este estudio de investigación.

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA JACKELINE MADELAINE PAJUELO ABANTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre Estilo de Liderazgo del director y Gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.", cuyo autor es RODRÍGUEZ LOYOLA WILSON ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA JACKELINE MADELAINE PAJUELO ABANTO DNI: 18086823 ORCID: 0000-0002-9085-1145	Firmado electrónicamente por: MJMPAJUELOA el 06-09-2023 10:52:35

Código documento Trilce: TRI - 0584771

## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRÍGUEZ LOYOLA WILSON ROBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre Estilo de Liderazgo del director y Gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RODRÍGUEZ LOYOLA WILSON ROBERTO DNI: 26957003 ORCID: 0000-0001-9787-5740	Firmado electrónicamente por: WRODRIGUEZLO17 el 11-09-2023 19:14:40

Código documento Trilce: INV - 1286269

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>Declaratoria de autenticidad del asesor .....</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de originalidad del autor .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	21
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población de estudio.....	16
<b>Tabla 2.</b> Expertos validadores de los instrumentos .....	18
<b>Tabla 3.</b> Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a estilo de liderazgo .....	19
<b>Tabla 4.</b> Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a gestión educativa .....	19
<b>Tabla 5.</b> Interpretación del coeficiente de correlación. ....	20
<b>Tabla 6.</b> Niveles alcanzados en el estilo de liderazgo con sus dimensiones .....	22
<b>Tabla 7.</b> Niveles alcanzados en la gestión con sus dimensiones .....	23
<b>Tabla 8.</b> Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables.....	24
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre el estilo de liderazgo y la gestión .....	25
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre el Estilo consultivo y la gestión.....	26
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre el Estilo participativo y la gestión .....	27
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre el Estilo considerado y la gestión.....	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Esquema de diseño correlacional .....	13
--	----



## RESUMEN

El estilo de liderazgo establece el enfoque o manera como se direcciona a un conjunto de seguidores, es aquí donde radica la importancia vinculada a la gestión institucional; ello en el campo educativo cobra mayor relevancia pues su impacto compete a pedagogos, educandos y administrativos. Es por ello que, el objetivo fue: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023. El enfoque empleado fue cuantitativo, tipo de investigación básica y diseño descriptivo correlacional; la población total del estudio consistió en 37 docentes, a quienes se aplicó dos cuestionarios con el objetivo de medir las variables descritas. Los resultados evidencian que existe una correlación alta y significativa entre las variables equivalentes a 0.846, para la dimensión estilo consultivo se verifica una correlación moderada y significativa de 0.683, con respecto a la dimensión estilo participativo se visualiza una correlación moderada y significativa igual a 0.640 y en relación a la dimensión estilo considerado se observa una correlación moderada y significativa de 0.517.

**Palabras clave:** Estilo de liderazgo, gestión educativa, director, Institución Educativa.

## ABSTRACT

The leadership style establishes the approach or manner in which a group of followers is directed. This is where the importance of institutional management lies. In the field of education, this becomes even more relevant as it affects educators, students, and administrators. Therefore, the objective was to determine the relationship between the leadership style of the director and the management in a public educational institution in Cajabamba in 2023. The approach used was quantitative, with a basic research type and a descriptive correlational design. The total population of the study consisted of 37 teachers, who were given two questionnaires in order to measure the described variables. The results show that there is a high and significant correlation between the variables, with a value of 0.846. For the consultative style dimension, a moderate and significant correlation of 0.683 is observed. Regarding the participative style dimension, a moderate and significant correlation of 0.640 is seen, and for the considered style dimension, a moderate and significant correlation of 0.517 is observed.

**Keywords:** Leadership style, educational management, director, Educational Institution.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) llevó a cabo una investigación que resaltó el papel fundamental del liderazgo de los directores en la mejora continua escolar. Según dicho estudio, aquellos directores que adoptan un enfoque participativo y colaborativo pueden generar un impacto positivo en la calidad educativa; sin embargo, un gran porcentaje de directivos especialmente en países latinoamericanos manifiesta un estilo de liderazgo autoritario limitando de esta manera la participación y motivación en los docentes que guía. Sin embargo, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) encontró que los directores de escuelas latinas suelen liderar de manera autoritaria, lo que daña la gestión de la calidad educativa y debilita la estructura organizativa.

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) ha reconocido que el liderazgo es altamente efectivo para la gestión educativa; ya que, se concentra en motivar e inspirar continuamente para alcanzar una visión compartida; no obstante, se visualiza que, apenas el 27% de directores posee habilidades y competencias de liderazgo; por ende, la calidad en la gestión educativa es evidentemente de bajo nivel al denotarse indicadores como: el 68.5% de estudiantes en secundaria no alcanzan los niveles de logro, el 48.9% de directivos no han completado su formación continua y tan solo el 55.5% de instituciones educativas han desarrollado un plan estratégico que involucra a toda la comunidad educativa.

En Cajamarca, por desgracia es posible visualizar a directivos que han llegado al cargo por cuestiones circunstanciales, siendo muy pocos aquellos que poseen vocación y manifiestan liderazgo para dirigir las instituciones educativas; por lo tanto, muy lejos de generar un liderazgo transformacional, la gestión se evoca a cuestiones de tipo administrativo, económico u organizacional; descuidando las cuestiones psicopedagógicas, académicas y sociales que forman parte de la educación integral; ello se denota en indicadores críticos como 4 196 estudiantes repitentes en el año 2018 ante el desinterés de algunos directivos, más de 142 instituciones cajamarquinas con un sistema de trabajo completamente

desarticulado con lo solicitado por el estado (Gobierno Regional de Cajamarca, 2018).

La Institución Educativa Pública de Cajabamba denota una serie de problemáticas específicamente en el nivel de educación secundaria pues el director de dicho plantel no integra a los pedagogos en las decisiones y la persecución de objetivos institucionales, denotando así un estilo de liderazgo poco apto; razón por la cual, la gestión de la IE especialmente en sus dimensiones de organización y aprendizaje se encuentran en un nivel bajo; además, se visualiza un déficit de participación activa en los docentes, ello se debe a una alta desmotivación e identificación con la comunidad educativa.

Luego de analizar la realidad problemática asociada a las variables de estudio. Se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023? Surgiendo, como preguntas específicas: a) ¿Cuál es el nivel de estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023?, b) ¿Cuál es el nivel de gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023?, d) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023? y e) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023?

La tesis basa su justificación teórica en la producción de sustentos conceptuales que permitirán aclarar la realidad problemática a las variables, ello podrá servir como base a futuras investigaciones que lleven una línea de estudio semejante. Por otro lado, la justificación metodológica se fundamenta en el uso de instrumentos que gozan de confiabilidad y validez por expertos con el objeto de ser utilizado en estudios a un mediano plazo. Además, como justificación social se tiene que, el director es la máxima guía administrativa y pedagógica de un plantel educativo; por ende, el liderazgo es vital para la efectividad de la gestión que involucra planes de mejora institucional basada en estrategias y buenas prácticas;

razón por la cual el director deberá considerar la estrecha relación que guarda su estilo de liderazgo y la gestión educativa; por lo cual, debe desarrollar y fortalecer sus competencias para lograr el involucramiento de todos los actores educativos.

Además, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023. Los objetivos específicos que se derivan son: a) Identificar el nivel de estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023, b) Identificar el nivel de gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023, c) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023, d) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023 y e) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023.

Ahora bien, se plantea como hipótesis general de la investigación: Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023. Las hipótesis específicas que se desprenden son: a) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023, b) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023 y c) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A escala mundial, se observa la investigación de Sosa (2020), la cual tuvo como objetivo analizar cómo la gestión escolar de los directivos y sus estilos de liderazgo se relacionan. Para ello, se realizó una investigación mixta, con nivel descriptiva correlacional y no experimental transversal. Para los análisis cuantitativos se utilizó un muestreo aleatorio estratificado de 305 estudiantes y 146 profesores, a quienes se aplicó un cuestionario de CELID-S de 34 ítems para las dos variables. Por consecuencias se obtuvieron resultados descriptivos relacionados a un promedio del 52,7 % de estudiantes y docentes consideran eficiente los indicadores de la gestión pedagógica-curricular, un 61% considera la gestión administrativa eficiente, un 57% la gestión organizacional eficiente y un 58,2% considera la gestión comunitaria como eficiente. Por otro lado, se evidenció correlación entre las variables expresado con un indicador de 0.652.

Acuña y Bolívar (2019) tuvieron como finalidad encontrar la relación entre el liderazgo y la gestión en un colegio colombiano. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño de correlación, ya que buscaban identificar la correlación entre ambas variables. La muestra seleccionada consistió en 47 participantes, entre estudiantes y docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios que cuantificaron ambas variables. Estos cuestionarios estaban debidamente validados y mostraban una confiabilidad aceptable. Según los autores, se encontró una correlación moderadamente significativa de 0.353. Además, se identificó un alto nivel de gestión institucional, representado por el 67% de los participantes.

En su estudio, Paternina (2021) tuvo como propósito evidenciar la relación entre el liderazgo y la calidad educativa en un colegio panameño. El enfoque utilizado fue positivista y cuantitativo. Se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Guía del Mejoramiento Institucional propuesta por el Gobierno panameño. Estos instrumentos se administraron a una muestra de 37 educadores. Los resultados revelaron que el 80.25% de los docentes percibían el nivel de liderazgo en un rango medio, mientras que el 92.16% de los participantes consideraban óptima la gestión del director, debido a sus

competencias transaccionales. Además, se encontró una correlación significativamente alta de 0.798 entre ambas variables.

A nivel nacional, se observa el estudio de Maya et al. (2019), cuya finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa mediante un enfoque correlacional-transaccional no experimental. Se utilizó un cuestionario de 36 ítems de carácter dicotómico para medir las variables "Liderazgo educativo" y "Calidad Educativa". La muestra consistió en 100 docentes, el director y la subdirectora del establecimiento educativo. Los resultados mostraron una correlación de 0.618 entre las variables, demostrando que debe mejorar sus procesos de gestión educativa, así como mantener una mejora continua, flexibilización y retroalimentación constante de sus procesos.

En su investigación, Ríos (2022) tuvo como objetivo encontrar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión de colegios en Iquitos. Fue un estudio cuantitativo correlacional que contó con la participación de 272 docentes de instituciones educativas. Se utilizó un cuestionario tipo Likert compuesto por 41 ítems. Según los resultados, fue predominante el "Liderazgo Situacional". Se observó una correlación rho de 0.740 entre las variables. Además, se encontraron correlaciones significativas entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión, lo cual concuerda con la hipótesis planteada inicialmente.

Chata (2019) se propuso determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en colegios de Puno. Siguió una investigación descriptiva correlacional y utilizó dos cuestionarios de Likert, aplicados a una muestra de 122 docentes de colegios ubicados en Coata. Los resultados revelaron que la mayor tendencia fue el estilo democrático, seguido por el liberal, y en última instancia, el liderazgo autoritario. Además, se encontró una correlación positiva de 0.764 entre las variables estudiadas.

A nivel local, se observa un estudio de Vásquez (2022), cuyo propósito fue analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en Jaén. Para ello, se llevó a cabo una investigación con un diseño correlacional-transversal de tipo básico no experimental. La muestra consistió en 40 docentes de una institución educativa de la región, seleccionados mediante un muestreo de conveniencia. El estudio reveló que las percepciones sobre los estilos de liderazgo

indicaron que el estilo autocrático fue percibido como bueno por el 52% de los participantes, seguido del estilo democrático con un 25%, mientras que no se encontraron opiniones favorables hacia el estilo liberal. Además, se encontraron correlaciones positivas moderadas para las dimensiones del estilo democrático (0.543) y una correlación equivalente a 0.899 entre las variables estudiadas.

Los estilos de liderazgo son enfoques o maneras de influir o persuadir a un grupo de seguidores con el propósito de lograr fines colectivos que beneficien a cada miembro de una organización (Gardner, 1993). También, se lo considera como la forma que proyecta el líder en establecer interacción con los integrantes del equipo dentro y fuera de la institución en función de su visión individual y colectiva (Wheatley, 2001). Por otro lado, el estilo de liderazgo es vinculado a la personalidad de cada líder pues sus características de dirección evocan rasgos únicos y muy marcados al momento de conducir al equipo (Bass, 1995).

Dentro de las teorías enfocadas al liderazgo, se puede observar la teoría de malla gerencial de Blake & Mouton (1969), la cual es un modelo bidimensional que combina el enfoque en los procesos y el enfoque en las relaciones para describir los principales estilos de liderazgo basados en el grado de interés de los líderes por las personas y la producción. Daff (2006) expresa que según este modelo, se identifican cinco estilos de liderazgo:

*Gestión empobrecida:* En este estilo, el líder muestra una falta de interés tanto en los procesos como en las relaciones. No se preocupa por la satisfacción de los seguidores ni por alcanzar los objetivos. El líder hace el esfuerzo mínimo necesario para mantener su trabajo, lo que puede resultar en un ambiente de trabajo poco productivo y desmotivador.

*Gestión club campestre:* En este estilo, el líder se enfoca principalmente en las relaciones y muestra poco interés en los procesos. Su principal preocupación es mantener un buen clima organizacional y satisfacer las relaciones personales, pero esto puede llevar al incumplimiento de los objetivos y a una falta de eficiencia en las operaciones.

*Gestión a medio camino:* Este estilo de liderazgo muestra un enfoque moderado tanto en los procesos como en las relaciones. El líder busca mantener su posición de superioridad y equilibra el interés en la productividad con la



satisfacción de los seguidores. Aunque se preocupa por alcanzar los objetivos, también considera la importancia de mantener contento a su equipo.

*Gestión autoritaria:* En este estilo, el líder tiene un enfoque dominante en los procesos y muestra poco interés en las relaciones. Su objetivo principal es lograr el cumplimiento de proyecciones procurando una alta eficiencia. La comunicación es limitada y los seguidores tienen poca participación en la toma de decisiones.

*Gestión en equipo:* Este estilo es considerado el más eficiente y recomendable, el líder muestra un fuerte enfoque tanto en los procesos como en las relaciones. Se preocupa por dirigir a las personas de manera efectiva, inspirándolas para alcanzar tanto sus metas personales como profesionales.

La teoría de liderazgo basada en la Malla Gerencial propuesta por Blake y Mouton (1985) expresa que, los líderes pueden adoptar diferentes estilos de liderazgo que varían en términos de su enfoque en los procesos y en las relaciones. El estilo de liderazgo más efectivo es aquel que combina un enfoque equilibrado en ambos aspectos, logrando la eficiencia de los procesos y el bienestar de las personas.

Por otro lado, la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1990), indican que, este modelo fue propuesto como una integración de los conceptos de liderazgo transaccional y transformacional, la cual postula que el liderazgo efectivo implica tanto elementos transaccionales como transformacionales; el liderazgo transformacional busca generar cambios significativos en los seguidores, desarrollando su autopercepción y compromiso con la misión de la organización, mientras que el liderazgo transaccional se enfoca en establecer intercambios y recompensas contingentes. Ambos estilos de liderazgo pueden coexistir y complementarse para lograr los objetivos del líder y la organización.

El liderazgo transaccional se centra en la relación establecida con los seguidores al ser percibido por transmitir empatía y seguridad, esto genera un cambio significativo al desarrollar la autoconciencia en los integrantes del equipo, lo que impulsa a conseguir las metas organizacionales por convicción.

El liderazgo transformacional va más allá que el transaccional en el sentido que no solo busca la interiorización del mensaje sino influye en una metamorfosis genuina en los miembros de una institución a través del ejemplo, generando una alta motivación para el logro de objetivos.

El liderazgo es un concepto ampliamente estudiado en la literatura académica, concebido desde distintas aristas que reflejan diferentes enfoques y perspectivas sobre este fenómeno social, lo cual se puede entenderse como un fenómeno complejo que implica la capacidad de influir en otros individuos o grupos para lograr metas y objetivos compartidos. Según Bass y Avolio (1990), se refiere a la interferencia o coacción en actitudes personales para lograr conseguir una meta compleja y de carácter global con respecto a una institución.

Avolio y Francis (2002) señalan que, el liderazgo implica una continua interacción que logra motivar a un conjunto de seguidores. En esta definición, se procura la inspiración y motivación de los líderes, así como su papel en el logro de resultados exitosos. Por su parte, Yukl (2010) destaca la relevancia de la influencia y el logro de metas como elementos fundamentales del liderazgo. Por otro lado, Northouse (2016) expresa que, el liderazgo es el poder ejercido sobre otros para lograr un objetivo común. Esta definición resalta la naturaleza relacional del liderazgo y la necesidad de una meta común para movilizar a los seguidores.

Dentro de los estilos de liderazgo, Goleman (2019) menciona que no necesariamente los estilos de liderazgo deben centrarse en función de la personalidad del líder o en una estrategia predeterminada, sino que deben agregarse en base a la competencia emocional, lo cual pudo observar 6 tipos de liderazgo: a) El estilo coercitivo: Su característica principal es la imposición de la voluntad del líder, inhibiendo la participación de los otros integrantes, ocasionando un bajo nivel de motivación al percibir un mal clima laboral, b) El estilo autoritario: Posee similitud con el estilo coercitivo; sin embargo, el líder si le permite a sus seguidores escoger sus propios medios y mecanismos para cumplir con los

propósitos institucionales, c) Estilo afiliativo: El líder se orienta a priorizar a sus seguidores, busca un ambiente de armonía; no obstante, llega a ser algo permisivo en el rendimiento, d) Estilo democrático: Resalta en la toma de decisiones autónoma, fomenta la flexibilidad y la responsabilidad al asumir las consecuencias de sus actos, e) El estilo marcapasos: El líder establece altos estándares de comportamiento y desempeño que deben ser cumplidos eficazmente por los seguidores tomándolo de ejemplo y f) El estilo coaching: Se concentra en lograr el desarrollo de cada integrante del equipo, ello mediante la reflexión de las fortalezas y debilidades.

Otro estilo de liderazgo observado es el liderazgo transformacional, que según Bazz & Riggio (2005), se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores para conseguir propósitos conjuntos, estimular la creatividad y generar un cambio significativo en ellos y en la organización. Otro estilo relevante es el transaccional, según Burns (1978) se establecen expectativas claras y recompensan a los seguidores por alcanzar los objetivos establecidos. Finalmente, Hersey & Blanchard (1988) también mencionan el liderazgo situacional, que se centra en adaptar el estilo de liderazgo a las demandas y necesidades específicas de cada situación, implica la capacidad de un líder para evaluar el compromiso de los seguidores, y ajustar su enfoque de liderazgo en consecuencia. Los líderes situacionales son flexibles y se adaptan a diferentes contextos para maximizar el rendimiento del equipo.

Las dimensiones contempladas para los estilos de liderazgo, de acuerdo a Morales (2017) son: a) Estilo consultivo: Se refiere a que el director considera los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva, b) Estilo participativo: El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador y c) Estilo considerado: El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

En cuanto a la variable gestión educativa se pueden observar fundamentos teóricos como la gestión del cambio, se centra en comprender y manejar los procesos de cambio, contemplándolo como un proceso complejo que requiere: Una planificación cuidadosa, una comunicación efectiva y la consideración eficiente de las necesidades colectivas (Fullan, 2001).

Se puede entender como una serie de actividades realizadas por los líderes y administradores educativos para lograr las metas instituciones (Morales, 2017). Bazz & Riggio (2005) señalan que, la gestión educativa implica tomar decisiones estratégicas, establecer políticas y procedimientos, gestionar el personal docente y no docente, así como garantizar la calidad de la enseñanza. Asimismo, los autores mencionan la importancia de una planificación cuidadosa y eficiente de los recursos disponibles, incluyendo el tiempo, el espacio físico, los materiales y el presupuesto asignado. Otro criterio relevante son el currículo, la estructura organizativa, los programas de apoyo y los servicios complementarios, siendo responsabilidad de los líderes educativos dirigir y supervisar todas estas actividades, asegurando que se alineen con los objetivos y metas establecidos.

Por su parte Fullan (2001) afirma que la gestión educativa se fundamenta en una base sólida de liderazgo transformacional, los líderes educativos deben inspirar y motivar a los miembros de la institución, fomentando una cultura de confianza, colaboración y aprendizaje continuo. Esto implica la creación de espacios que fomenten el involucramiento, así como el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento del talento humano dentro de la organización educativa.

La gestión educativa abarca la planificación estratégica, donde se definen las metas y los objetivos a largo plazo, así como los pasos y estrategias necesarios para alcanzarlos, involucra la asignación eficiente de recursos y la implementación de políticas y procedimientos que fomenten un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional; por lo tanto, la gestión educativa implica la evaluación y el monitoreo continuo de los procesos - resultados educativos (Camarena, 2023).

Con respecto a las dimensiones asociadas a la variable gestión, según Morales (2017) se cuenta con las siguientes: a) Planificación: Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos, b) Organización:

Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto y c) Aprendizaje de calidad: Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

En cuanto al marco legal que están inmersos los directores, según la Ley General de Educación (Ley 28044, 2020) establece los lineamientos y disposiciones normativas para el sistema educativo del país y directores y atribuciones del Ministerio de Educación y otros organismos. En primer lugar, la ley establece que los directores deben ser designados mediante concursos públicos de méritos y evaluación de competencias, garantizando así la transparencia y selección de profesionales idóneos. En cuanto a la planificación y gestión educativa, los directores son responsables de desarrollar y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que establece los objetivos, metas y estrategias de la institución.

Por otro lado, los directores tienen la responsabilidad de supervisar y evaluar al personal que se encuentra bajo su responsabilidad, asegurando la calidad educativa, llevando a cabo procesos de estimación o valoración. La ley promueve la colaboración permanente de tutores, estudiantes y otros actores en la toma de decisiones, a través de órganos colegiados como el Consejo Educativo Institucional (CONEI), siendo responsabilidad de los directores fomentar la participación y garantizar una gestión más inclusiva y participativa. Finalmente, la ley enfatiza la importancia de promover un ambiente de convivencia pacífica, tolerancia y respeto. Los directores tienen la responsabilidad de establecer normas y procedimientos disciplinarios que respeten los derechos de los estudiantes y aseguren un clima de aprendizaje adecuado.

Desde el Ministerio de Educación, se realizó la guía “Directivos construyendo escuela”, la cual es una herramienta para orientar ejercitar las competencias de liderazgo evocadas al director en relación a la gestión educativa más allá de lo meramente administrativo, donde si bien es cierto sus funciones ante la ley son de este carácter, se enfatiza que es necesario ejercer la autoridad funcional a la par de un liderazgo efectivo (SINEACE, 2016). Asimismo, este documento destaca que

el liderazgo debe ser visto como un rasgo inherente al comportamiento habitual del director, el cual debe demostrar democracia y participación activa para procurar el bienestar individual y colectivo de los docentes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La tesis fue de tipo básico, según Hernández y Mendoza (2018) esta investigación se orientó hacia la generación de nuevo conocimiento y la comprensión de los fenómenos fundamentales; su propósito fue explorar, descubrir y establecer los cimientos para futuros desarrollos científicos. Se empleó esta tipología pues se identificaron fundamentos teóricos que permitieron dar mayor entendimiento a la realidad problemática.

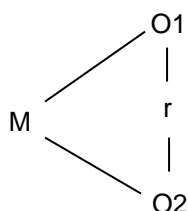
##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se tuvo un diseño descriptivo correlacional, para Arias (2006) es un enfoque que busca establecer relaciones o asociaciones entre variables sin manipularlas directamente, su objetivo principal es determinar si existe una asociación significativa, lo que permite predecir y explicar comportamientos o eventos. Por tanto, se empleó este enfoque ya que se deseaba conocer la relación existente entre variables.

Finalmente, se menciona que la investigación fue de corte transversal, que según Ochoa (2015) es aquella en la que se recopilan datos en un solo punto en el tiempo de una muestra selecta en un momento específico para recopilar información sobre las variables de interés. Esta investigación mantuvo un diseño transversal pues buscó obtener una visión completa del fenómeno estudiado en un momento determinado.

#### Figura 1

*Esquema de diseño correlacional*



M: Docentes

O<sub>1</sub>: Estilos de liderazgo

O<sub>2</sub>: Gestión educativa

R: Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Estilo de liderazgo del director**

##### **Definición conceptual**

Los estilos de liderazgo son enfoques o maneras de influir o persuadir a los seguidores con el propósito de lograr fines colectivos que beneficien a cada miembro de una organización (Morales, 2017)

##### **Dimensiones:**

Estilo consultivo, estilo participativo y estilo considerado

##### **Indicadores:**

Consulta, confianza, opinión, comunicación, empoderamiento, aprendizaje compartido, guía hacia la excelencia, aprendizaje e innovación, capacitación y desarrollo.

##### **Definición operacional**

El estilo de liderazgo del director se define operacionalmente a través de la utilización de un cuestionario diseñado específicamente para medir las dimensiones de estilo consultivo, estilo participativo y estilo considerado. El cuestionario consta de 18 ítems relacionados al comportamiento y las acciones del director, y los participantes deben indicar su nivel de acuerdo en una escala ordinal de Likert que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario permiten cuantificar y evaluar el nivel de cada estilo de liderazgo presente en el director, proporcionando así una medida operacional de su estilo de liderazgo.

**Escala:** Ordinal

#### **Variable 2: Gestión de la Institución Educativa.**

##### **Definición conceptual**

La gestión educativa es una serie de actividades llevados a cabo por los líderes y administradores educativos, su objetivo es alcanzar los objetivos y metas



establecidos por medio de una influencia efectiva en el comportamiento grupal (Morales, 2017).

**Dimensiones:**

Planificación, organización y aprendizaje de calidad

**Indicadores:**

Nivel de metas y objetivos, clima laboral, procesos pedagógicos, toma de decisiones, comunicación, participación, infraestructura, estrategias, equipo de trabajo

**Definición operacional**

La gestión educativa se define operacionalmente mediante la utilización de un cuestionario que evalúa las dimensiones de planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems relacionados con las prácticas y procesos de gestión educativa, y los participantes deben indicar su grado de acuerdo en una escala ordinal de Likert, que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario permiten cuantificar y evaluar el nivel de competencia en planificación, organización y aprendizaje de calidad. De esta manera, se obtiene una medida operacional del desempeño en cada dimensión de la gestión educativa

**Escala:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2018) es una conglomeración de elementos sometidos a un riguroso estudio siguiendo un método científico. En este caso la población muestra está constituida por la comunidad docente de una Institución Educativa Pública de Cajabamba, siendo conformada por 37 pedagogos, como se aprecia en la Tabla 1:

**Tabla 1**

*Población de estudio*

<b>Nivel</b>	<b>Número de docentes</b>
Primaria	15
Secundaria	22

En cuanto a los criterios de inclusión se consideró: a) Docentes de ambos niveles (primaria y secundaria) y b) Docentes con más de 2 años de antigüedad. Por otro lado, con respecto a los criterios de exclusión: a) Docentes que laboran menos de 12 horas a la semana y b) Docentes que no desean participar de la aplicación de instrumentos.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es definida por Manterola (2015) como un grupo representativo de la población escogidos por medio de una selección que utiliza criterios probabilísticos o no. La muestra en esta tesis es de 37 pedagogos de una Institución Educativa Pública de Cajabamba, al tomarse la totalidad de la población se le denomina muestra censal.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo es el proceso mediante el cual se elige de manera pertinente una muestra mediante técnicas estadísticas (Sabadías, 1996). Para este estudio no se utilizó muestreo; puesto que, se seleccionó la totalidad de la población; es decir, los 37 docentes ya mencionados.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis fueron cada uno de los docentes que laboran en la institución mencionada.

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

La encuesta fue la técnica empleada, la cual consiste en recopilar datos de forma directa de los individuos mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, Con ello se busca recopilar datos de manera sistemática, utilizando preguntas estandarizadas que permiten obtener respuestas cuantitativas o cualitativas (Alain, 2008). En la tesis se empleó la encuesta puesto que, se pretende recoger información de los 37 docentes para lograr medir a las variables.

En cuanto al instrumento se utilizó un cuestionario, en palabras de Tamayo (2008) es un conjunto de preguntas estructuradas presentadas de manera sistemática con el objetivo de recoger data de los participantes de una investigación. Para este estudio se utilizaron dos cuestionarios con 18 ítems cada uno para la medición de los tópicos descritos.

El cuestionario para medir el estilo de liderazgo consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Estilo consultivo, estilo participativo y estilo considerado. Dicho instrumento se mide en una escala de Likert cuyas respuestas oscilan entre 1 (Nunca) y 5 (Siempre).

El cuestionario para medir la gestión consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Planificación, organización y aprendizaje de calidad. Dicho instrumento se mide en una escala de Likert cuyas respuestas oscilan entre 1 (Nunca) y 5 (Siempre).

En cuanto al baremos para el instrumento que cuantifica el estilo de liderazgo, se contempla los siguientes niveles: a) Bajo: Un puntaje que oscila entre 18 y 42, b) Medio: Un puntaje que fluctúa entre 42 y 66, c) Alto: Un puntaje que está entre 66 y 90.

Con respecto al baremos para el instrumento que cuantifica la gestión, se contempla los siguientes niveles: a) Bajo: Un puntaje que oscila entre 18 y 42, b)

Medio: Un puntaje que fluctúa entre 42 y 66, c) Alto: Un puntaje que está entre 66 y 90.

### **Validez**

Se refiere a la evaluación que realizan expertos en una determinada materia sobre un instrumento de medición, generalmente en términos de claridad, precisión y consistencia (Barraza, 2007). En este estudio, se utilizó la validación por juicio de expertos para medir las variables, tal como se muestra en la Tabla 2, donde se indican los criterios utilizados y los puntajes asignados por los expertos en cada uno de ellos. Esta validación por juicio de expertos es un proceso importante para asegurar la calidad de los instrumentos.

Por otro lado, los resultados de la  $V - Aiken$  señalan que, para ambos instrumentos se tiene el puntaje máximo de 1 punto por cada ítem con un límite inferior de 0.796 y un límite superior de 1.000.

**Tabla 2**

*Expertos validadores de los instrumentos*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Resultados</b>
Carlos Enrique Lezama Briceño	Magister	Aplicable
José Antonio Becerra Touzet	Magister	Aplicable
Alex Noel Salvatierra Cruz	Magister	Aplicable
Seferino Espinoza Abanto	Magister	Aplicable
Juan Abanto Vargas	Magister	Aplicable

### **Confiabilidad**

La confiabilidad, según Barraza (2007), se refiere a la precisión de los resultados al repetir la aplicación del instrumento en los individuos que conforman una muestra determinada de estudio. La medida más habitual es el  $\alpha$  de Cronbach, el cual varía entre 0 y 1. Se considera óptimo aquellos indicadores que superan el valor de 0.75. En la Tabla 3 y 4 se aprecian los coeficientes de confiabilidad.

**Tabla 3.**

*Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a estilo de liderazgo*

A	$\alpha$ estandarizada	Ítems	docentes
,783	,807	18	37

En la Tabla 3, el instrumento aplicado para medir el estilo de liderazgo contiene 18 ítems, se determinó un coeficiente equivalente 0.783, ello significa que posee una confiabilidad aceptable; por lo cual, puede ser aplicable en la muestra piloto contemplada.

**Tabla 4**

*Prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach aplicada a gestión educativa*

A	$\alpha$ estandarizada	Ítems	docentes
,888	,897	18	37

En la Tabla 4, el instrumento aplicado para medir la gestión educativa contiene 18 ítems, se determinó un coeficiente equivalente 0.888, ello significa que manifiesta una confiabilidad altamente aceptable; por lo cual, puede ser aplicable en la muestra piloto contemplada.

### **3.5. Procedimientos**

Se siguió un proceso que comenzó con la carta emitida por la UCV dirigida al director de la IE, con el objetivo de solicitar su permiso para aplicar los instrumentos. Una vez recibida la autorización del director a través de una carta, se coordinó el momento de aplicación de los instrumentos.

A continuación, se aplicó los instrumentos citados en la metodología a los 37 pedagogos participantes (cabe destacar que su participación en el proceso de investigación fue voluntaria). Se les proporcionaron las instrucciones necesarias para el llenado de los cuestionarios y se les dio un tiempo de 30 minutos para completarlos.

Finalmente, se recolectaron los instrumentos y se expresó un cordial agradecimiento por el apoyo brindado durante esta etapa de recopilación de datos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo un proceso que involucró diversas etapas. En primer lugar, la tabulación de los resultados de ambos instrumentos utilizando el software Microsoft Excel, lo cual permitió una sistematización eficiente de los datos. A continuación, se obtuvieron tablas y gráficos estadísticos que proporcionaran una visión clara del nivel de cada variable.

Seguidamente, se evaluó la normalidad de distribución de los datos recolectados. Siendo la muestra menor a 50 unidades, se optó por utilizar la Prueba de Shapiro-Wilk, la cual es adecuada para muestras pequeñas. Los resultados obtenidos revelaron una alta dispersión en los datos.

Finalmente, se empleó la Prueba de Rho de Spearman para encontrar la relación entre las variables: Estilo de liderazgo del director y gestión de la IE; seguidamente se verificó la correlación con las dimensiones.

**Tabla 5**

*Interpretación del coeficiente de correlación.*

Rango	Relación
- 0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación Negativa Considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Tomado de Hernández et al. (2010).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se contempló contar con el consentimiento informado de los participantes asegurándose de que comprendan el propósito que sigue el estudio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). Además, se debe respetar la confidencialidad de los participantes, protegiendo sus datos personales y asegurando la anonimidad en la presentación de los resultados (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). También es crucial evitar cualquier forma de manipulación o sesgo en la interpretación de los datos, presentando los hallazgos de manera precisa y objetiva. Por otro lado, se debe reconocer y citar correctamente las fuentes de información utilizadas, respetando los derechos de autor (American Psychological Association, 2010). Finalmente, se debe tener en cuenta la responsabilidad de divulgar los resultados de manera ética, considerando las implicaciones y posibles impactos que puedan tener en la sociedad o en los participantes involucrados en la investigación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

Ahora bien, con respecto a los principios éticos evocados al proceso de investigación, se tiene: a) La beneficencia: Este aspecto busca prevalecer el bienestar de los involucrados en el proceso; es decir, los docentes, b) Autonomía: Se refiere a la voluntad propia que expresan los docentes en participar de la aplicación de los cuestionarios y c) Justicia: Se asocia a la facultad de que, cualquier docente puede ser elegido como parte de la muestra, sin interferencia de sesgos o creencias que limiten su participación.

#### IV. RESULTADOS

El capítulo de resultados inicia con el análisis descriptivo de las variables de estudio y las dimensiones que les corresponde como se proyecta a continuación:

**Tabla 6**

*Niveles alcanzados en el estilo de liderazgo con sus dimensiones*

Variables	Niveles	Total	
		N	%
V1: Estilo de liderazgo	Bajo	3	8%
	Medio	32	86%
	Alto	2	5%
D1: Estilo consultivo	Bajo	11	30%
	Medio	2	5%
	Alto	24	65%
D2: Estilo participativo	Bajo	3	8%
	Medio	0	0%
	Alto	34	92%
D3: Estilo considerado	Bajo	3	8%
	Medio	2	5%
	Alto	32	86%
Total		37	100%

En la Tabla 6 se visualiza que, el estilo de liderazgo mantiene una tendencia media representada por el 86% de docentes; además, se aprecia una inclinación alta asociada a un 65% de educadores para la dimensión estilo consultivo, una preponderancia alta vinculada al 92% de pedagogos para el estilo participativo y una tendencia alta asociada al 86% relacionada a la dimensión estilo considerado.



**Tabla 7***Niveles alcanzados en la gestión con sus dimensiones*

Variables	Niveles	Total	
		N	%
V2: Gestión	Bajo	3	8%
	Medio	23	62%
	Alto	11	30%
D1: Planificación	Bajo	6	16%
	Medio	0	0%
	Alto	31	84%
D2: Organización	Bajo	3	8%
	Medio	11	30%
	Alto	23	62%
D3: Aprendizaje de calidad	Bajo	3	8%
	Medio	13	35%
	Alto	21	57%
Total		37	100%

En la Tabla 7 se denota que, la gestión mantiene una tendencia media representada por el 62% de docentes; además, se aprecia una inclinación alta asociada a un 84% de educadores para la dimensión planificación, una preponderancia alta vinculada al 62% de pedagogos para la organización y una tendencia alta asociada al 57% relacionada a la dimensión aprendizaje de calidad.

Con respecto a la prueba de normalidad, esta señala si la distribución de los datos recolectados es normal o no; ello es relevante pues determina qué tipo de prueba de contraste de hipótesis. Para el análisis de la distribución se toma en cuenta el tamaño de la muestra; si supera las 50 unidades se considera a los coeficientes de Kolmogorov – Smirnov, de lo contrario se verifica los indicadores arrojados por Shapiro – Wilk.

Para ello, se plantea la siguiente hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos proyectan una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no proyectan una distribución normal

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables*

	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Estilo de liderazgo	,951	37	,102	Sí
Estilo consultivo	,909	37	,123	Sí
Estilo participativo	,965	37	,142	Sí
Estilo considerado	,986	37	,133	Sí
Gestión	,875	37	,001	No
Planificación	,865	37	,004	No
Organización	,897	37	,003	No
Aprendizaje de calidad	,877	37	,002	No

En la Tabla 8, al ser la muestra inferior a 50 unidades muestrales, se analiza los coeficientes de significancia de la Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk. Para estilos de liderazgo es equivalente a 0.102 (mayor a 0.05); mientras que, para gestión es 0.01 (menor a 0.05); por lo que, se verifica una distribución no normal, lo que sugiere la aplicación de la Prueba de Spearman.

A continuación, se plantea la prueba de hipótesis para el objetivo general donde se involucra las variables, ello teniendo en cuenta el análisis del coeficiente de significancia, si supera el 0.05 se rechaza la H<sub>1</sub>, de lo contrario se lo acepta:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables

**Tabla 9**

*Correlación entre el estilo de liderazgo y la gestión*

		Est_liderazgo	Gestión
Rho de Spearman			
	Est_liderazgo	1,000	,846**
	Coeficiente		
	Sig.	.	,000
	N	37	37
	Gestión	,846**	1,000
Coeficiente			
Sig.	,000	.	
N	37	37	

En la Tabla 9 se visualiza que, para una muestra de 37 docentes en un colegio de Cajabamba, hay una correlación alta y significativa representada por un coeficiente igual a 0.846; ello quiere decir que, a mayor estilo de liderazgo es mayor la gestión y viceversa. El indicador de significancia al ser inferior a 0.05; se dice que, se comprueba la hipótesis del investigador (H<sub>1</sub>): Existe correlación significativa entre las variables.

También, se plantea la prueba de hipótesis para el objetivo específico 1, ello teniendo en cuenta el análisis del coeficiente de significancia, si supera el 0.05 se rechaza la  $H_1$ , de lo contrario se lo acepta:

$H_0$ : No existe relación entre el estilo consultivo del director y la gestión

$H_1$ : Existe relación entre el estilo consultivo del director y la gestión

**Tabla 10**

*Correlación entre el Estilo consultivo y la gestión*

			Est_consultivo	Gestión
Rho de Spearman	Est_consultivo	Coeficiente	1,000	,683**
		Sig.	.	,000
		N	37	37
	Gestión	Coeficiente	,683**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	37	37

En la Tabla 10 se observa que, hay una correlación moderada y significativa representada por un coeficiente equivalente a 0.683; ello quiere decir que, a mayor estilo consultivo es mayor la gestión y viceversa. El indicador de significancia al ser inferior a 0.05; se dice que, se comprueba la hipótesis del investigador ( $H_1$ ): Existe correlación significativa entre el estilo consultivo y la gestión.

Además, se plantea la prueba de hipótesis para el objetivo específico 2, ello teniendo en cuenta el coeficiente de significancia, si supera el 0.05 se rechaza la  $H_1$ , de lo contrario se lo acepta:

$H_0$ : No existe relación entre el estilo participativo del director y la gestión

$H_1$ : Existe relación entre el estilo participativo del director y la gestión

**Tabla 11**

*Correlación entre el Estilo participativo y la gestión*

		Est_participativo	Gestión
Rho de Spearman	Coeficiente	1,000	,640**
	Est_participativo Sig.	.	,000
	N	37	37
	Coeficiente	,640**	1,000
	Gestión Sig.	,000	.
	N	37	37

En la Tabla 11 se visualiza que, para una muestra de 37 docentes en un colegio de Cajabamba, hay una correlación moderada y significativa representada por un coeficiente de 0.640; ello quiere decir que, a mayor estilo participativo es mayor la gestión y viceversa. El indicador de significancia al ser inferior a 0.05; se dice que, se comprueba la hipótesis del investigador ( $H_1$ ): Existe correlación significativa entre el estilo participativo y la gestión.

Finalmente, se plantea la prueba de hipótesis para el objetivo específico 3, teniendo en cuenta el análisis del coeficiente de significancia, si supera el 0.05 se rechaza la  $H_1$ , de lo contrario se lo acepta:

$H_0$ : No existe relación entre el estilo considerado del director y la gestión

$H_1$ : Existe relación entre el estilo considerado del director y la gestión

**Tabla 12**

*Correlación entre el Estilo considerado y la gestión*

		Est_considerado	Gestión
Rho de Spearman	Est_considerado	Coeficiente	1,000
		Sig.	,517**
		N	37
	Gestión	Coeficiente	,517**
		Sig.	1,000
		N	,001
		37	37

En la Tabla 16 se aprecia que, para una muestra de 37 docentes en un colegio de Cajabamba, hay una correlación alta y significativa representada por un coeficiente igual a 0.517; ello quiere decir que, a mayor estilo considerado es mayor la gestión y viceversa. El indicador de significancia al ser inferior a 0.05; se dice que, se comprueba la hipótesis del investigador ( $H_1$ ): Existe correlación significativa entre el estilo considerado y la gestión.

## V. DISCUSIÓN

El resultado del objetivo general asociado a determinar la relación entre las variables evidencia un impacto significativo de acuerdo a la planificación, organización y aprendizaje de calidad; indicando una relación con la Teoría de la Malla Gerencial desarrollada por Blake & Mouton (1969) la cual expresa que, los enfoques del líder repercuten en las relaciones interinstitucionales y la consecución de logros en una organización de manera efectiva. La investigación de Sosa (2020) demuestra que, el estilo de liderazgo directivo tiene un vínculo con la gestión en la IE pues es un eslabón clave para su direccionamiento siendo el máximo eslabón productivo en la educación; ello se ve respaldado por Acuña y Bolívar (2019) indica una alta dependencia entre ambas variables de estudio. El resultado de esta tesis demuestra una correlación fuerte y positiva entre las variables equivalente a 0.846, guardando similitud con lo obtenido por Vásquez (2022) en su investigación de enfoque cuantitativo pues halló una dependencia alta entre las variables representado por un coeficiente de 0.899 en una muestra de 40 docentes cajamarquino. En general, los hallazgos son consistentes con la literatura científica y los resultados visualizados en estudios previos relacionados a las variables ya mencionadas; sin embargo, cabe resaltar que, los estilos de liderazgo considerados en el estudio abarcan nociones o enfoques positivas evocados a los directivos institucionales.

Mientras que, los resultados del objetivo específico vinculado a identificar el nivel de estilo de liderazgo del director de un colegio en Cajabamba proyectan una tendencia alta en función a sus dimensiones: estilo consultivo, estilo considerado y estilo participativo; encontrando una asociación con las bases teóricas de Gardner (1993) quien indica que, el estilo de liderazgo refleja distintos enfoques o maneras de direccionar a los miembros de un equipo para el cumplimiento de objetivos institucionales. El estudio de Patermina (2021) comprueba que, el liderazgo es una pieza fundamental en cualquier tipo de institución; pero, de manera particular en el ámbito educativo pues no sólo repercute en los docentes sino también en otros

involucrados. Los hallazgos de este estudio indican una tendencia media de liderazgo expresado por un 86% situados en dicho nivel, estos son similares con lo contemplado por Patermina (2021) en una muestra de 40 pedagogos, donde identificó un 80% situados en un nivel medio de estilo de liderazgo, puesto que, el director de la IE involucraba activamente a los docentes en las actividades institucionales. A vista general, se verifica una consistencia tanto en las bases teóricas como en los antecedentes, lo que implica que, el liderazgo es el eje vital de la dirección eficaz de cualquier grupo de trabajo.

Además, los resultados evocados al objetivo específico de Identificar el nivel de gestión de una IE de Cajabamba manifiestan una preponderancia alta con respecto a sus dimensiones; lo referido mantiene un vínculo con la teoría de Morales (2017) quien manifiesta que, la gestión institucional es una serie de acciones que encaminan o guían, logrando gestionar de manera efectiva una organización. La investigación de Vásquez (2022) revela que, la gestión de la IE contempla actividades vinculadas a la planificación y organización de los recursos institucionales (humano, económico, material); sin embargo, Chata (2019) adiciona al control como parte de la gestión educativa que debe llevar un directivo. Los resultados de esta investigación donde el 62% de pedagogos se sitúan en el nivel medio, se asemejan con el estudio correlacional de Sosa (2020), quienes encontraron un 61% de pedagogos que perciben en un nivel medio a la gestión de su institución educativa de acuerdo a los cuestionarios aplicados a 146 docentes. En líneas generales, se observa consistencia en la literatura científica y los estudios previos, pues resulta evidente que, la gestión de la IE es una actividad imprescindible para su adecuado funcionamiento institucional.



También, el resultado para el objetivo específico asociado a determinar la relación entre el estilo consultivo del director y la gestión, arrojó un impacto significativo del estilo mencionado en la gestión institucional en términos de nivel de metas y objetivos, clima laboral y procesos pedagógicos; proyectando una relación con las bases teóricas de Bazz & Riggio (2005) quien expresa que, el estilo consultivo contempla la manera como el líder reconoce y sistematiza el pensar de los individuos. Para Maya et al. (2019) se demuestra que, el involucramiento activo y progresivo de los docentes eleva la posibilidad de una óptima gestión pues ellos sienten convicción por el cumplimiento de metas. El hallazgo con respecto a la correlación entre el estilo consultivo y la gestión denota un coeficiente considerable y positivo de 0.683 es parecido al conseguido por Sosa (2020) quien en su estudio evocado a 146 docentes encontró una correlación equivalente a 0.652 lo cual indica una asociación moderada. Una perspectiva general alienado a las teorías y antecedentes proyectados demuestran consistencia con los resultados; por lógica, resulta evidente la dependencia del estilo consultivo y la gestión institucional según todo lo expuesto previamente.

Para el resultado del objetivo específico relacionado a determinar la relación entre el estilo participativo y la gestión, evidenció un impacto significativo de este estilo en la gestión institucional en función a la toma de decisiones, comunicación y participación; contemplando una asociación con la teoría desarrollada por Hersey & Blanchard (1988) quienes expresan que, el líder es flexible e involucra contemplando la situación a los miembros del equipo, maximizando así su rendimiento. El estudio de Ríos (2022) aclara lo previamente mencionado pues para el autor, la colaboración e intervención de los docentes en actividades institucionales constituye un punto clave para mejorar la gestión institucional. El resultado conseguido en esta investigación rebela una correlación considerable igual a 0.640 siendo similar a Maya et al. (2020) quien establece un coeficiente correlativo equivalente a 0.618 en una muestra de 146 pedagogos que participaron del estudio. En un plano general, de acuerdo a los estudios previos y las bases teóricas proyectas se comprueba la consistencia de los resultados encontrados en

esta tesis; es así que, la participación de los pedagogos en las distintas actividades institucionales repercute en la gestión institucional.

Finalmente, el resultado alineado al objetivo específico referente a determinar la relación entre el estilo considerado del director y la gestión, reflejó un impacto significativo del estilo citado en la gestión institucional tomando en cuenta a la infraestructura, estrategias y equipo de trabajo; esto mantiene un vínculo con las bases teóricas propuestas por Morales (2017) mismo que propone que, el líder debe mantener una comunicación horizontal. El estudio de Maya et al. (2019) expresa que, un buen clima institucional constituye un punto relevante para mantener un nivel adecuado de gestión educativa. El hallazgo conseguido en esta investigación que muestra una correlación considerable de 0.517, se parece al obtenido por Patermina (2021) pues expresa un coeficiente de relación equivalente a 0.698 demostrando la dependencia entre dimensión y variables. En líneas generales, los resultados encontrados son consistentes en función a la literatura científicas y los antecedentes considerados en esta tesis; demostrando una dependencia moderada entre dimensión y variable.

Con respecto a la descripción de las fortalezas de la metodología, se destaca: a) El diseño empleado en la tesis fue transversal lo que permitió encontrar la correlación entre las variables en un tiempo preciso; ya que, esta realidad problemática probablemente en un futuro varíe de acuerdo a factores diversos como el ingreso de nuevos docentes, el cambio de director o modificaciones en del estilo de trabajo institucional; en pocas palabras, se pudo recopilar información de las dificultades actuales en la IE que fue objeto de estudio, b) Validación de instrumentos: Se destaca el proceso de validación de los instrumentos utilizado en el estudio, el cual involucró el juicio de cinco expertos y obtuvo valores adecuados según la V-Aiken. Esto asegura la calidad y confiabilidad de los datos recopilados, c) Alta confiabilidad: Se menciona que se realizó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente de Cronbach, el cual arrojó un valor superior a 0.750; esto indica que, los instrumentos utilizados fueron consistentes y confiables en la

medición de las variables, d) Representatividad de la muestra: Aunque se reconoce que la muestra es inferior a 50, se destaca que se incluyó a la totalidad de docentes de la institución educativa, lo que asegura una representatividad elevada. Esto significa que los resultados obtenidos son relevantes para todos los pedagogos de la comunidad educativa.

Entre las debilidades detectadas en la metodología, se verifica una muestra inferior a 50; lo cual, podría sesgar mínimamente los resultados obtenidos en la estadística inferencial que proyectan los resultados de correlación entre dimensiones y variable; no obstante, la inclusión de la totalidad de la población pedagoga suponen una representatividad alta en cuanto a los resultados obtenidos luego del análisis inferencial de los datos encontrados.

El estudio referente a la relación entre las variables mencionadas se enmarca en el campo educativo e incluso psicológico; por lo cual, se trata de un tema con relevancia social y científica al tratar enfoques actuales que ocupa el liderazgo como factor relevante en la calidad educativa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4 (ODS 4) que pretende brindar una educación digna y significativa a los estudiantes. Los hallazgos de esta tesis proyectan evidencia empírica pues se sustenta en distintas teorías, conceptualizaciones y estudios previos referentes al estilo de liderazgo y la gestión educativa; esto supone una base o fundamento teórico relevante que comprueba de manera precisa y contundente la relación inherente entre las variables de estudio. Esta investigación resulta relevante en el contexto educativo pues demuestra la importancia de llevar un estilo de liderazgo efectivo evocado al director con el objeto de optimizar su nivel de gestión institucional, lo dicho permite formular estrategias en base al estilo identificado que contemple a toda la comunidad educativa especialmente a los pedagogos.

En cuanto a la descripción de la relevancia de la investigación en relación con el contexto científico y social, se mencionan los siguientes puntos relevantes:

a) Contribución teórica: Se resalta que esta investigación aporta información relacionada con tres estilos de liderazgo (consultivo, participativo y considerado) que han sido abordados por pocos investigadores previamente. Esto supone una contribución teórica relevante y puede servir como base para futuros estudios sobre la relación entre estos estilos de liderazgo y la gestión educativa, b) Aporte práctico: Se destaca que los resultados de la investigación permiten a los directivos considerar el desarrollo e implementación de estrategias específicas para integrar e involucrar progresivamente a los docentes. Esto implica que los hallazgos tienen aplicaciones prácticas y pueden guiar acciones concretas para mejorar la gestión institucional, c) Valor metodológico: Se menciona que el estudio desarrolló, validó y aplicó instrumentos que pueden ser utilizados por futuros investigadores en un contexto similar; esto representa un aporte metodológico significativo, ya que proporciona herramientas que pueden ser empleadas en investigaciones posteriores. Al incluir estas descripciones, se completa la identificación de las fortalezas y se destaca la relevancia de la investigación en relación con el contexto científico y social en el que se desarrolla, resaltando los aspectos positivos del estudio y a contextualizar su importancia en el campo educativo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre las variables: Estilo de liderazgo y gestión; confirmándose la hipótesis de investigación; considerando un coeficiente Rho de Spearman de 0.846, lo cual indica una correlación alta con un nivel de significancia igual a 0.00.
2. Se identificó un nivel de estilo de liderazgo del director con tendencia media representada por un 86% de docentes que mantienen esa percepción del liderazgo ejercido por el director en el año 2023.
3. Se identificó un nivel de gestión con inclinación media asociada a un 62% de pedagogos que mantienen una visión positiva sobre la planificación, organización y aprendizaje de calidad evocada por el director en el año 2023.
4. Se determinó que existe relación entre el estilo consultivo del director y la gestión; comprobándose la hipótesis de investigación, contemplando un coeficiente Rho de Spearman de 0.683, lo cual implica una correlación moderada con un nivel de significancia igual a 0.00
5. Se determinó que existe relación entre el estilo participativo del director y la gestión; confirmándose la hipótesis de investigación, considerando un coeficiente Rho de Spearman de 0.640, lo cual significa una correlación moderada con un nivel de significancia igual a 0.00.
6. Se determinó que existe relación entre el estilo considerado del director y la gestión; comprobándose la hipótesis de investigación, contemplando un coeficiente Rho de Spearman de 0.517, lo que implica una correlación moderada con un nivel de significancia equivalente a 0.00.

## VII. RECOMENDACIONES

Basado en las conclusiones presentadas, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

1. Dado que, se ha determinado una correlación alta entre el estilo de liderazgo y la gestión; se recomienda que, el director de la institución educativa continúe desarrollando un enfoque de liderazgo que esté alineado con una gestión efectiva. Esto implica fortalecer habilidades de liderazgo y prácticas de gestión que promuevan el bienestar y el desarrollo de toda la comunidad educativa.
2. Es importante que el director de la Institución Educativa tome en cuenta la percepción del estilo de liderazgo que tienen los docentes. Si bien se identificó un nivel medio de estilo de liderazgo, es recomendable que el director realice esfuerzos para mejorar la comunicación y la participación de los docentes en la toma de decisiones, lo que puede fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso del personal docente.
3. Para mejorar la gestión y la planificación educativa, se sugiere que el director continúe promoviendo una visión positiva y de calidad sobre la organización y el aprendizaje en la institución. Identificar y abordar áreas de mejora en la gestión puede contribuir a un entorno educativo más eficiente y efectivo.
4. Dado que, se ha comprobado una correlación moderada entre el estilo consultivo del director y la gestión, se recomienda que el director promueva un enfoque más participativo y consultivo en la toma de decisiones. Involucrar a los miembros del equipo directivo y a los docentes en el proceso de planificación y toma de decisiones puede generar un mayor compromiso y responsabilidad en la gestión.
5. Considerando la correlación moderada entre el estilo participativo del director y la gestión, se sugiere que el director continúe fomentando un ambiente de participación y colaboración en la institución educativa. Involucrar a los docentes y al personal en la toma de decisiones puede mejorar la eficacia de la gestión y aumentar la motivación y el compromiso del personal.

6. Dado que, se ha determinado una correlación moderada entre el estilo considerado del director y la gestión, se recomienda que el director continúe mostrando consideración y empatía hacia el personal docente y administrativo. Promover un ambiente de trabajo positivo y respetuoso puede mejorar la satisfacción laboral y la eficiencia en la gestión de la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión*. [Tesis de Maestría: Universidad de la Costa].  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%F3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%F3n%20educativa.pdf?sequence=1>
- Alain, S. (2008). *Los test de la psicología moderna*. Bilbao.
- American Psychological Association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta American Psychological Association (APA)*. American Psychological Association.
- Avolio, B., & Francis, Y. (2002). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre metodología de investigación*. [Tesis de postgrado, Universidad Pedagógica de Durango].  
[http://guerrero.upn.mx/chilpancingo/images/stories/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION.pdf](http://guerrero.upn.mx/chilpancingo/images/stories/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf)
- Bass, B. (1995). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). *Charisma and Beyond*. (1ra Ed.). University State.
- Bass, B., & Riggio, R. (2005). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Blake, R., & Mouton, J. (1969). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Gulf Publishing Co.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Perspectivas*, 9(2), 9-33.  
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>



- Bruner, A. (1990). *Transformational Leadership*. New York University State.
- Camarena, I. (2023). Buenas prácticas de gestión educativa implementadas durante la pandemia de COVID-19 en bachilleratos tecnológicos de Jalisco. *Revista Gestión de la Educación*, 9(2), 1-25. doi:<https://doi.org/10.15517/rge.v9i2.54137>
- Chata, R. (2019). estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de investigaciones de la Escuela de Postgrado UNA*, 8(2), 1093-1105. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Capítulo VIII - De los instrumentos de Investigación. *Código de ética y deontología* (pág. 13). Colegio de Psicólogos del Perú.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Capítulo X - Confidencialidad. *Código de ética y deontología* (pág. 13). Colegio de Psicólogos del Perú.
- Congreso de La Republica. (2003). *Ley General de Educación*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Daff, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. Editorial CENGAGE
- De la O Casillas, J. (2017). *Gestión Escolar. Nuevo Modelo Educativo*. <http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*. Editorial Ateneo
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass.
- Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34(1), 15-29. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>

- Gardner, J. (1993). *On Leadership*. Free Press.
- Gobierno Regional de Cajamarca. (2018). *Evaluación del Minedu revela seria crisis de la educación en Cajamarca*. Gobierno Regional de Cajamarca. <https://portal.regioncajamarca.gob.pe/noticias/evaluacion-del-minedu-revela-seria-crisis-de-la-educacion-en-cajamarca>
- Goleman, D. (2019). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 1(1), 1-15. <https://med.stanford.edu/content/dam/sm/CME/documents/Goleman-20--20Leadership-20That-20Gets-20Results-20093019-20-1-.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill
- Leitwthwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Fundación Chile. [https://fch.cl/wp-content/uploads/2012/08/Libro\\_Liethwood.pdf](https://fch.cl/wp-content/uploads/2012/08/Libro_Liethwood.pdf)
- Llorent-Bedmar, V., Cobano-Delgado, V. y Navarro-Granados, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75 (268), 541-564. doi:10.22550/REP75-3-2017-04
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1), 554–572. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Manterola, T. O. (2015). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Editorial Chile.
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CienciaMatria*, 5(9), 114-129. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación. (2021). *Informe de Gestión Anual 2021*. MINEDU. [https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022-01/INFORME\\_DE\\_GESTION\\_2021\\_UGEL05.pdf](https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2022-01/INFORME_DE_GESTION_2021_UGEL05.pdf)
- Morales, G. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte*

– 2016. [Tesis de Maestría:Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1>

Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (2017). *On the occasion of the Side Event “Future Competences and the Future of Curriculum”*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259924>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Mejorar el liderazgo escolar*. OCDE. <https://www.oecd.org/education/school/43913363.pdf>

Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado*. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y tecnología]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3591/Omar%20Alexi%20Paternina%20Berastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez-Ruiz, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educación y Educadores*, 17(2), 357-369. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>

Pozner, P. (2003). *La gestión escolar*. Secretaría de Educación Pública. Antología de gestión escolar. <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>

Rios, L. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en directivos de las instituciones educativas pública de Iquitos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108871>

Rosas, E. (2016) Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia*, 1(1). 1- 15. <http://>

revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/RCCEPG/article/view/1-1-5/19?i=2

Sabadías, A. V. (1996). *Estadística descriptiva e inferencial*. Ediciones de la Universidad de Castilla

Secretaría de Educación Pública (2006). *Plan Estratégico de Transformación Escolar*. Documentos para fortalecer la gestión escolar. [https://educacionbasica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201611/201611-3-RSC-PtTpwJdLXD-3-plan\\_estrat\\_gico\\_de\\_transformaci\\_n\\_escolar2006.pdf](https://educacionbasica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201611/201611-3-RSC-PtTpwJdLXD-3-plan_estrat_gico_de_transformaci_n_escolar2006.pdf)

SINEACE (2016). *Directivos construyendo escuela: Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Depósito Legal en la Biblioteca. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>

Sosa, O. (2020). *Relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño en la gestión escolar de directores de instituciones educativas del nivel medio del sector oficial y privado de la región 31 de la ciudad de Fernando de la Mora*. [Tesis Doctorado, UNIBE]. <http://difuciencia.unibe.edu.py/jspui/handle/123456789/59>

Valencia , E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1>

Vander, J (1990). *Manual de psicología social*. Paidós Ibérica

Vásquez, L. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94638>

Wheatley, M. (2001). *Leadership and the New Science: Discovering Order in a Chaotic World*. Koehler Publishing.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. (8va ed.). Pearson.  
<http://www.mim.ac.mw/books/Leadership%20in%20Organizations%20by%20Gary%20Yukl.pdf.No1fvHJjqGHg1RgmjuyjD0oYNhx7MNeo>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la Institución Educativa	La gestión educativa es una serie de procesos y acciones llevados a cabo por los líderes y administradores educativos, su objetivo es alcanzar los objetivos y metas establecidos por medio de una influencia efectiva en el comportamiento de los miembros del equipo (Morales, 2017).	La gestión educativa se define operacionalmente mediante la utilización de un cuestionario que evalúa las dimensiones de planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems relacionados con las prácticas y procesos de gestión educativa, y los participantes deben indicar su grado de acuerdo en una escala ordinal de Likert, que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario permiten cuantificar y evaluar el nivel de competencia en planificación, organización y aprendizaje de calidad en el contexto de la gestión educativa. De esta manera, se obtiene una medida operacional del desempeño en cada dimensión de la gestión educativa.	Planificación	Nivel de metas y objetivos	Escala Ordinal
				Clima laboral	
				Procesos pedagógicos	
			Organización	Toma de decisiones	
				Comunicación	
			Aprendizaje de calidad	Participación	
				Infraestructura	
Estrategias					
			Equipo de trabajo		
Estilo de liderazgo del director	Los estilos de liderazgo son enfoques o maneras de influir o persuadir a un grupo de seguidores con el propósito de lograr objetivos colectivos que beneficien a cada miembro de una organización (Gardner, 1993).	El estilo de liderazgo del director se define operacionalmente a través de la utilización de un cuestionario diseñado específicamente para medir las dimensiones de estilo consultivo, estilo participativo y estilo considerado. El cuestionario consta de 18 ítems relacionados al comportamiento y las acciones del director, y los participantes deben indicar su nivel de acuerdo en una escala ordinal de Likert que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario permiten cuantificar y evaluar el nivel de cada estilo de liderazgo presente en el director, proporcionando así una medida operacional de su estilo de liderazgo.	Estilo consultivo	Consulta	Escala Ordinal
				Confianza	
				Opinión	
			Estilo participativo	Comunicación	
				Empoderamiento	
			Estilo considerado	Aprendizaje compartido	
				Guía hacia la excelencia	
Aprendizaje e innovación					
	Capacitación y desarrollo				

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Relación entre el estilo de liderazgo del director y su gestión en una institución educativa pública de Cajabamba en el 2023.	<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de una IE pública de Cajabamba en el 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de una IE pública de Cajabamba en el 2023.</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión en una IE Pública de Cajabamba en el 2023.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b></p> <p><b>Gestión de la Institución Educativa</b></p>	<p>Organización</p> <p>Planificación</p> <p>Calidad educativa</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <p><b>Donde:</b></p> <p><b>M= Muestra de investigación</b></p> <p><b>Ox= Variable X</b></p> <p><b>Oy= Variable Y</b></p> <p><b>R=Relación entre variables.</b></p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p>La población está constituida por la comunidad docente de las instituciones educativas de Cajabamba (N = 38)</p> <p>La muestra se determinó por conveniencia no probabilístico y</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de estilo de liderazgo del director de una IE Pública de Cajabamba en el 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo considerado del director y la</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023</p> <p>b) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023</p> <p>c) Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo considerado del director y la gestión</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar el nivel de estilo de liderazgo del director de una IE Pública de Cajabamba en el 2023</p> <p>b) Identificar el nivel de gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023</p> <p>c) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023</p> <p>d) Determinar la relación entre el estilo</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p><b>El Estilo de liderazgo en el director</b></p>	<p>Estilo consultivo</p> <p>Estilo participativo</p> <p>Estilo considerado</p>	

	gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023?	de una IE Pública de Cajabamba en el 2023.	de liderazgo participativo del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023 e) Determinar la relación entre el estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una IE Pública de Cajabamba en el 2023.			<p>conocimiento del investigador (n = 37)</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p>Se empleará la técnica de la Encuesta, con su instrumento: el cuestionario. El primer cuestionario para la recolección de información sobre la Gestión Educativa el mismo y el segundo cuestionario para cuantificar el estilo de liderazgo</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p><b>Estadística descriptiva:</b> Tabulación / gráficos y cuadros estadísticos para los objetivos descriptivos</p> <p><b>Estadística inferencial:</b> Alpha de Cronbach para la confiabilidad, Prueba de normalidad con Shapiro - Wilk, Prueba de Spearman para las correlaciones</p>
--	--	--	---	--	--	---



**Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

**I. INSTRUCCIONES:**

Marque la opción más adecuada con un aspa (X)

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**TEST PARA MEDI**

<b>VARIABLE: ESTILO DE LIDERAZGO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN: CONSULTIVO</b>					
1. El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión					
2. El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide					
3. El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.					
4. El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.					
5. El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas.					
6. El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores					
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPATIVO</b>					
7. El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.					

8. El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.					
9. El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas					
10. El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.					
11. El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.					
12. El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva					
<b>DIMENSION: CONSIDERADO</b>					
13. El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo					
14. El director tiene confianza en sus colaboradores, los motivan y permite cierto nivel de comunicación ascendente.					
15. El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo.					
16. El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.					
17. El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.					
18. El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.					

## TEST PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### II. INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene el objetivo de recoger información relevante sobre la variable gestión de la I.E. en los docentes. Ante ello, debe marcar con un aspa (X) la alternativa que considere más pertinente.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

VARIABLE: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>					
1. Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados					
2. Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen					
3. Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer					
4. Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.					
5. Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos					
6. La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
7. En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos					
8. La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades					

educativas.					
9. Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje					
10. La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.					
11. La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.					
12. La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones					
<b>DIMENSIÓN: APRENDIZAJE DE CALIDAD</b>					
13. Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad					
14. Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.					
15. Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos					
16. Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.					
17. Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.					
18. El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.					

#### **Anexo 4: Consentimiento informado**

Título de la investigación: “Relación entre estilo de liderazgo del director y gestión en una institución educativa pública de Cajabamba en el 2023”

Investigadora: Rodríguez Loyola, Wilson Roberto

#### **Propósito del estudio.**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre estilo de liderazgo del director y gestión en una institución educativa pública de Cajabamba en el 2023” cuyo objetivo es Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y la gestión en una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa José Gálvez de Cajabamba

Por lo que, el cuestionario servirá para recolectar la información necesaria para desarrollar dicho trabajo de 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: “Relación entre estilo de liderazgo del director y gestión en una institución educativa pública de Cajabamba en el 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ámbito presencial en las instalaciones de institución educativa pública de Cajabamba. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de

decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Rodríguez Loyola Wilson Roberto, email: wilo.virgo17@gmail.com

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionado.

**Nombre y apellidos: Geiler Clinton, Fernández Rojas**

**Fecha y hora: 29/05/2023 09:00 a.m.**



DIRECTOR  
E. AL. JOSÉ GARCÍA

## Anexo 5: Validación de instrumentos

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Legama Bricano	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E.JEC. José Galvez-Cajabamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO COLECTIVO
Autor:	WILSON ROBERTO RODRIGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO en base a las dimensiones: Planificación, Organización y Educación de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTILO DE LIDERAZGO	Estilo consultivo	Se refiere a que el director toma en cuenta los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva
	Estilo participativo	El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador
	Estilo considerado	El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Primera dimensión: Estilo consultivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Estilo participativo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Estilo considerado

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director tiene confianza en sus colaboradores, los motiva y permite cierto nivel de comunicación ascendente.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Lezama Briceño		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia.		
Institución donde labora:	I.E. SEC. José Galvez - Cajabamba		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en base a las dimensiones: planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PERFIL DEL EGRESO	Planificación	Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos
	Organización	Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa
	Aprendizaje de calidad	Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE - PERFIL DE EGRESO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planificación en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la organización en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Aprendizaje de calidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del aprendizaje de calidad en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

  
Firma del evaluador  
DNI: 26 958960

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Antonio Becerra Touzet		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Social ( ) Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Docencia.		
Institución donde labora:	D.E. JEC. José Galvez - Cajabamba		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO COLECTIVO
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO en base a las dimensiones: Planificación, Organización y Educación de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTILO DE LIDERAZGO	Estilo consultivo	Se refiere a que el director toma en cuenta los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva
	Estilo participativo	El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador
	Estilo considerado	El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Primera dimensión: Estilo consultivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Estilo participativo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Estilo considerado

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director tiene confianza en sus colaboradores, los motiva y permite cierto nivel de comunicación ascendente.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Antonio Becerra Touzet	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia.	
Institución donde labora:	I.E. JEC. José Gálvez-Cajabamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en base a las dimensiones: planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PERFIL DEL EGRESO	Planificación	Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos.
	Organización	Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa.
	Aprendizaje de calidad	Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE - PERFIL DE EGRESO**. elaborado por Elias Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planificación en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la organización en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Aprendizaje de calidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del aprendizaje de calidad en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	



Firma del evaluador  
DNI: 77928450

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALEX NOEL SALVATIERRA CRUZ		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia		
Institución donde labora:	I.E. SEC. César Vallejo - Araguada		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO COLECTIVO
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO en base a las dimensiones: Planificación, Organización y Educación de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTILO DE LIDERAZGO	Estilo consultivo	Se refiere a que el director toma en cuenta los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva
	Estilo participativo	El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador
	Estilo considerado	El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Primera dimensión: Estilo consultivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Estilo participativo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Estilo considerado

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director tiene confianza en sus colaboradores, los motiva y permite cierto nivel de comunicación ascendente.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alex Noel Salvatierra Cruz	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E. SEC. César Vallejo - Araycedo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en base a las dimensiones: planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PERFIL DEL EGRESO	Planificación	Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos
	Organización	Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa
	Aprendizaje de calidad	Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE - PERFIL DE EGRESO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planificación en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la organización en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Aprendizaje de calidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del aprendizaje de calidad en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

  
Firma del evaluador  
DNI: 46354283

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEFERINO ESPINOZA ABINTO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E. SEC. Comandante Leoncio Martínez Vercau	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO COLECTIVO
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO en base a las dimensiones: Planificación, Organización y Educación de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTILO DE LIDERAZGO	Estilo consultivo	Se refiere a que el director toma en cuenta los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva
	Estilo participativo	El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador
	Estilo considerado	El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Primera dimensión: Estilo consultivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Estilo participativo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Estilo considerado

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director tiene confianza en sus colaboradores, los motiva y permite cierto nivel de comunicación ascendente.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Seferino Espinoza Abanto	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa (x)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E. JEC. Comandante Leoncio Martínez V.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en base a las dimensiones: planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PERFIL DEL EGRESO	Planificación	Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos
	Organización	Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa
	Aprendizaje de calidad	Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE - PERFIL DE EGRESO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planificación en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la organización en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Aprendizaje de calidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del aprendizaje de calidad en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y que ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

  
Firma del evaluador  
DNI: 26956254

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Abanto Vargas	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E. Nuestra Señora del Rosario	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO COLECTIVO
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO en base a las dimensiones: Planificación, Organización y Educación de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTILO DE LIDERAZGO	Estilo consultivo	Se refiere a que el director toma en cuenta los puntos de vista de los docentes; por lo que, recoge, sistematiza y socializa la información recopilada en torno a una problemática para posteriormente tomar una decisión efectiva
	Estilo participativo	El director denota la trascendencia de la participación de los docentes generando un espacio de interacción ameno, didáctico e integrador
	Estilo considerado	El director mantiene una tendencia centralizada procurando una comunicación horizontal y permanente que no sólo repercute en los docentes sino en toda la comunidad educativa en general.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Primera dimensión: Estilo consultivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo consultivo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director basa su liderazgo en discutir los diferentes temas con los docentes antes de tomar una decisión	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director se comunica con los docentes y administrativos, conoce su opinión y luego decide	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director establece procedimientos formales para recoger información y socializarla.	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace uso constructivo de las ideas y opiniones de sus colaboradores, fomenta la comunicación tanto en forma ascendente como descendente.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta con los docentes y trabajadores, permitiendo la delegación y participación de las personas	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director pide aportes antes de tomar decisiones y los usa produciendo un efecto positivo en sus colaboradores	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Estilo participativo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo participativo del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director analiza con los trabajadores, docentes y administrativos las diferentes cuestiones y toma las decisiones en grupo.	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace notar que cualquier miembro tiene tanta responsabilidad como el líder en las decisiones.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director canaliza las distintas opiniones, no impone soluciones sino que ofrece varias alternativas	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director hace participar a las personas en la definición de objetivos, planificación del trabajo, etc.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director participativa crea un ambiente más gratificante, con más integración y motivador.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director siempre obtiene ideas y opiniones de sus colaboradores y las usa en forma constructiva	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Estilo considerado

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del estilo de liderazgo considerado del director y la gestión de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director involucra a sus colaboradores en las decisiones (tendencia descentralizada) y escucha diversos puntos de vista para enriquecer el suyo	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director tiene confianza en sus colaboradores, los motiva y permite cierto nivel de comunicación ascendente.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director consulta la idea, la situación y trata que haya una acción común en el grupo	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera la identificación del personal con la institución educativa motivándola y destacándola.	16	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director apuesta por la mejora de los estudios de los docentes y los considera para la gestión educativa.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El director considera a los docentes que participan activamente en las actividades de la institución educativa.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

# EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**. 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. Agradezco su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Abanto Vargas	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	I.E. Nuestra Señora del Rosario	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Autor:	WILSON ROBERTO RODRÍGUEZ LOYOLA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Administración:	PRIVADA
Tiempo de aplicación:	UNA SEMANA
Ámbito de aplicación:	Docentes de una Institución Educativa Pública de Cajabamba
Significación:	El objetivo es medir la variable GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA en base a las dimensiones: planificación, organización y aprendizaje de calidad. El cuestionario consta de 18 ítems con una escala de valoración tipo Likert de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

## 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PERFIL DEL EGRESO	Planificación	Comprende la planeación estratégica, la cual se encuentra alineada a los objetivos institucionales para la orientación de los procesos pedagógicos y administrativos
	Organización	Orientada por los procesos educativos para la mejora de la calidad institucional a partir del esfuerzo conjunto de todos los integrantes de la comunidad educativa
	Aprendizaje de calidad	Se relaciona a la calidad de los lineamientos educativos los cuales se evocan a las directrices nacionales que estipulan el uso de tecnología, una correcta infraestructura y métodos didácticos que aseguren el correcto aprendizaje en los educandos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **CUESTIONARIO: LIDERAZGO DOCENTE - PERFIL DE EGRESO**, elaborado por Elías Huamán Orellana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la planificación en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	1	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	2	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Conoces a dónde se quiere llegar, que se debe hacer y cómo se debe hacer	3	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	4	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos	5	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	6	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la organización en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	7	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización educativa se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	8	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje	9	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	10	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	11	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones	12	4 ✓	4 ✓	4 ✓	

### Tercera dimensión: Aprendizaje de calidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del aprendizaje de calidad en el estilo de liderazgo del director de una Institución Educativa Pública de Cajabamba en el 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos los estudiantes pueden acceder a un aprendizaje de calidad	13	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se cuenta con los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	14	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Se asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos	15	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	16	4 ✓	✓	4 ✓	
Se prepara a los estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	17	4 ✓	4 ✓	4 ✓	
El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	18	4 ✓	4 ✓	4 ✓	



Firma del evaluador

DNI: 44626170



### **Anexo 3: Alpha de Cronbach**

En una prueba piloto de 20 docentes de una Institución Educativa, se obtuvo un Alpha de Cronbach para el instrumento que mide la variable estilos de liderazgo equivalente a 0.807 (aceptable) para un total de 18 ítems.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,807	18

Con respecto al instrumento que cuantifica a la variable gestión de la Institución Educativa, se cuenta con un coeficiente de 0.897 (altamente aceptable) para un total de 18 ítems.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,897	18



#### Anexo 4: V – Aiken de los instrumentos

##### Estilos de liderazgo

	<b>CLARIDAD</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>Instrumento</b>	<b>LI</b>	<b>LS</b>
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P17	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000

## Gestión de la Institución Educativa

	<b>CLARIDAD</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>Instrumento</b>	<b>LI</b>	<b>LS</b>
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P17	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000

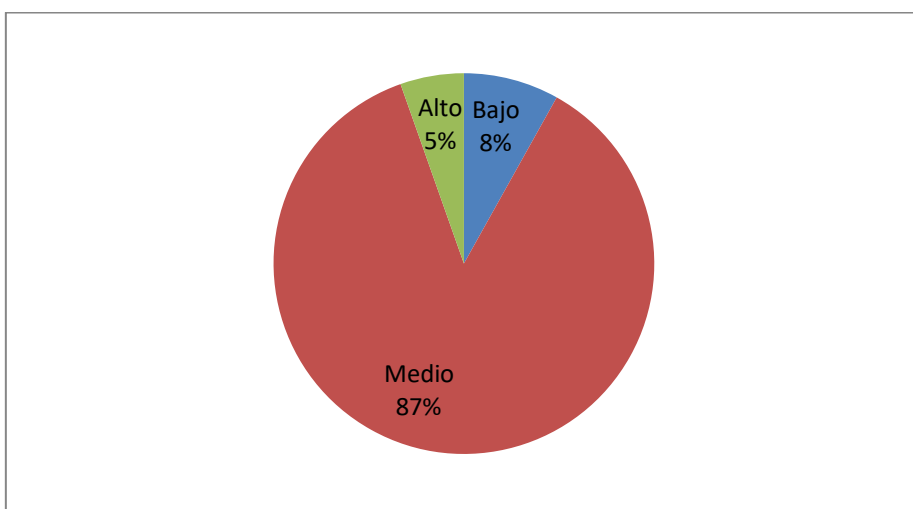
**Anexo 5: Base de datos de la muestra seleccionada**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2
2	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	4	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	2	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2
1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	2	1	3	1	3	1	4	1	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	2
2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	1	4	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
4	1	1	1	4	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1
1	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	4	1	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2
2	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	4	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	2	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2
1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	2	1	3	1	3	1	4	1	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	2
2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	1	4	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
4	1	1	1	4	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1
1	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	4	1	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2
2	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	4	1	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	2	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2
1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	2	1	3	1	3	1	4	1	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	2
2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	1	4	1	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2

## Anexo 6: Baremos

### Estilo de liderazgo

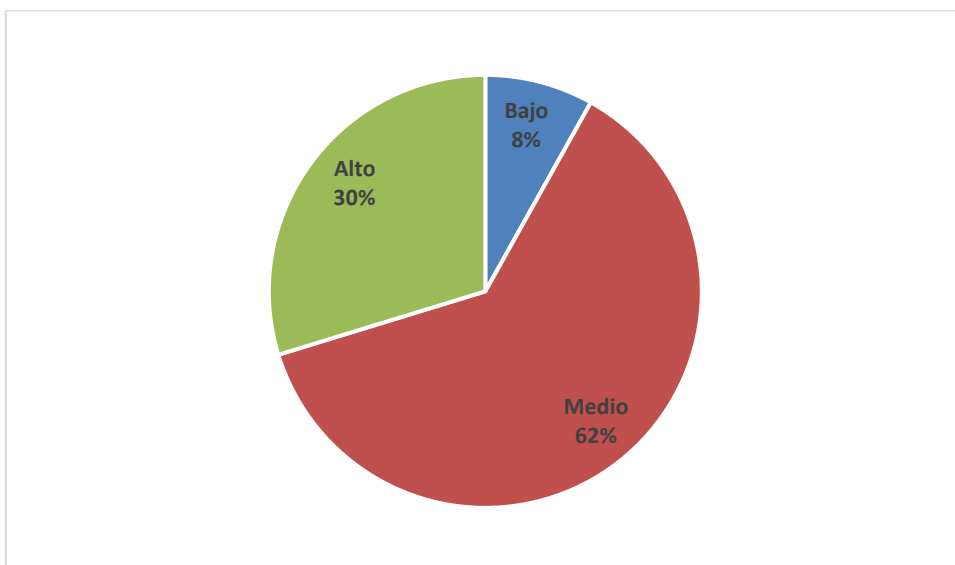
Nivel	F	%
Bajo	3	8%
Medio	32	86%
Alto	2	5%
Total	37	100%



Los estilos de liderazgos, de acuerdo al análisis de baremos aplicado se puede identificar que, el 8% de docentes se encuentra en un nivel alto, el 86% se ubica en un nivel medio y el 5% se sitúa en el nivel alto. Se visualiza que, la mayor tendencia se evoca al nivel medio en cuanto a esta variable.

## Gestión de la Institución Educativa

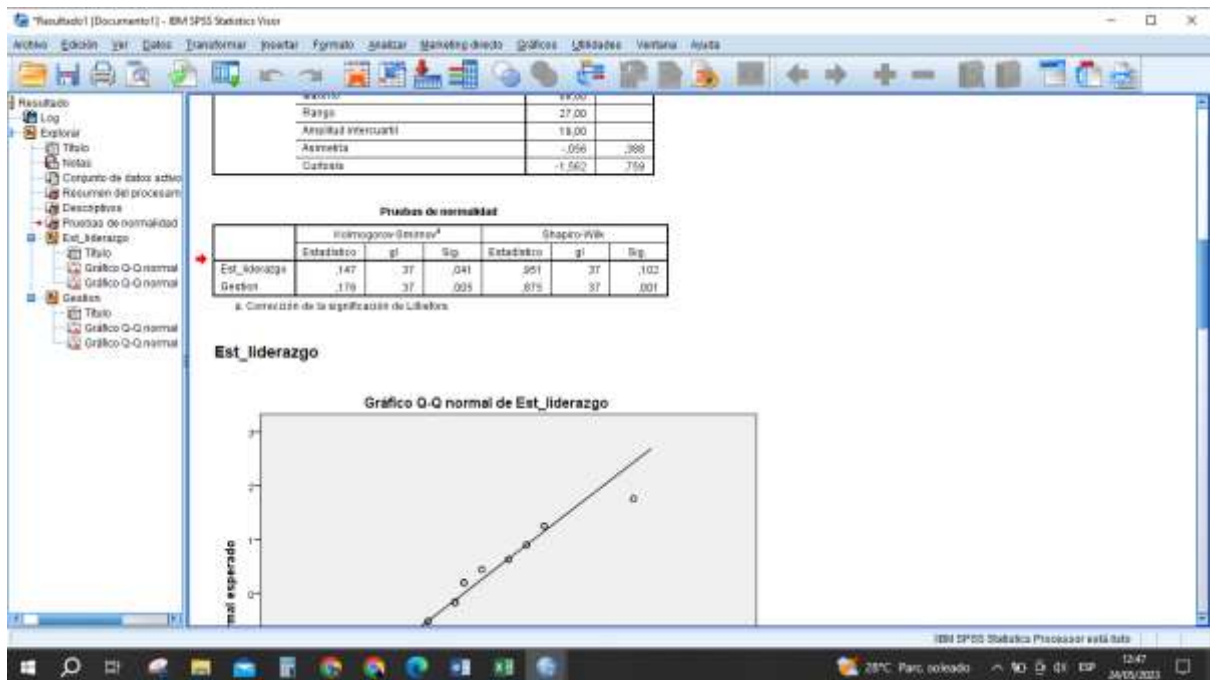
Nivel	F	%
Bajo	3	8%
Medio	23	62%
Alto	11	30%
Total	37	100%



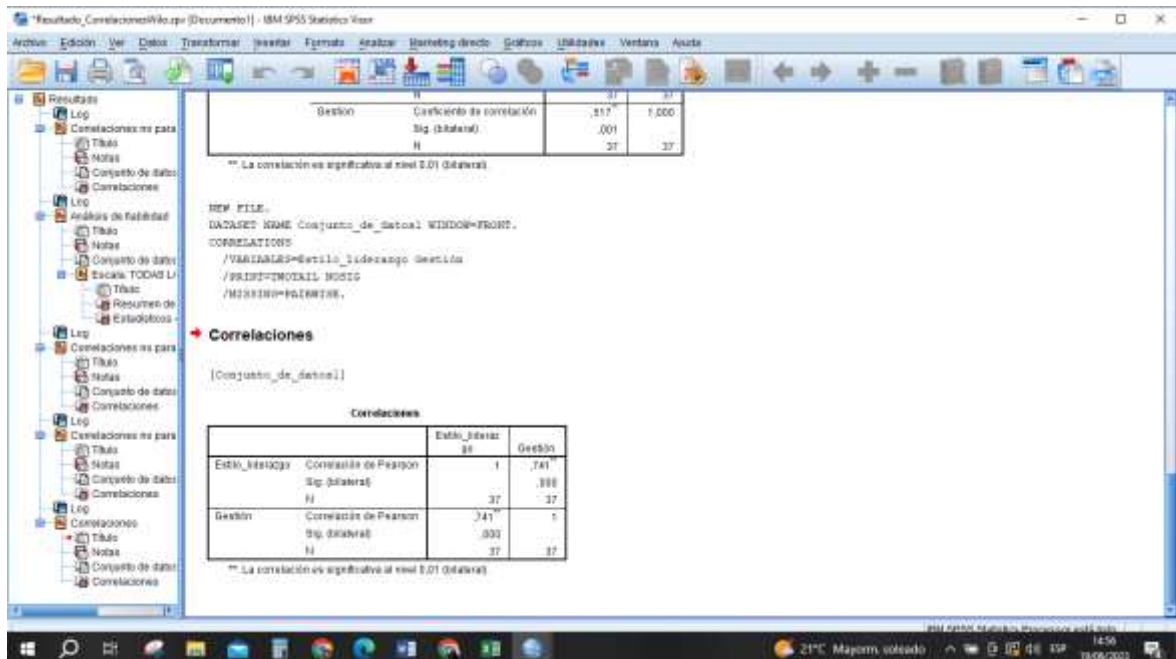
La Gestión de la Institución Educativa, de acuerdo al análisis de baremos aplicado se puede identificar que, el 8% de docentes se encuentra en un nivel alto, el 62% se ubica en un nivel medio y el 30% se sitúa en el nivel alto. Se observa que, la mayor tendencia se evoca al nivel medio en cuanto a esta variable.

## Anexo 7: Capturas del SPSS

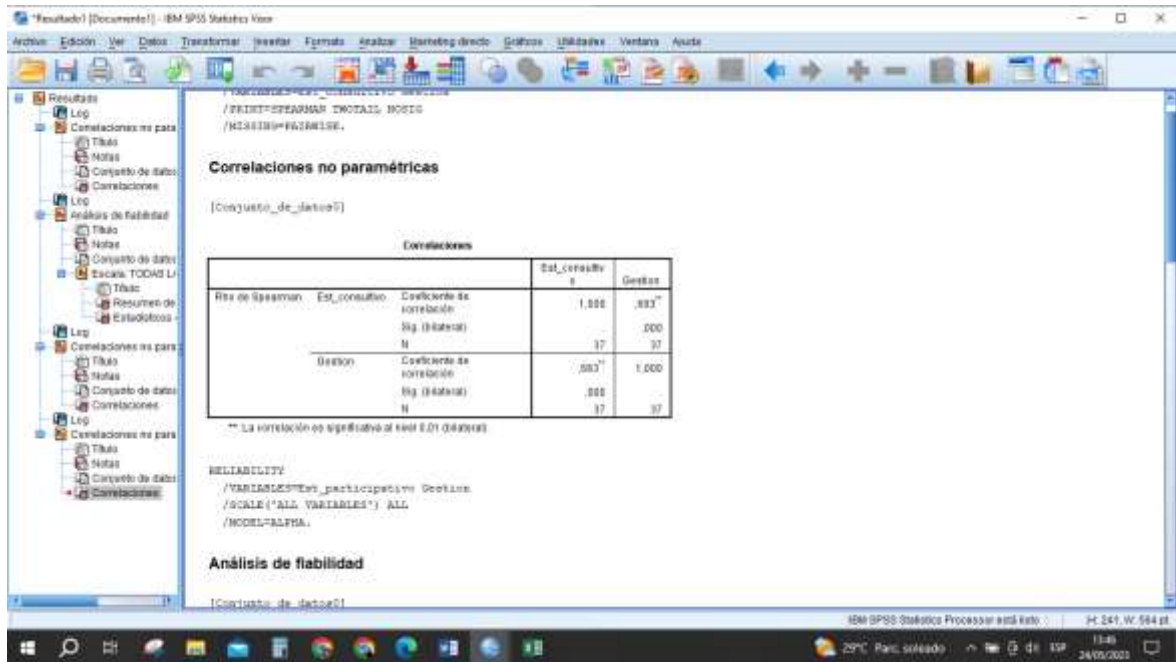
### Prueba de normalidad



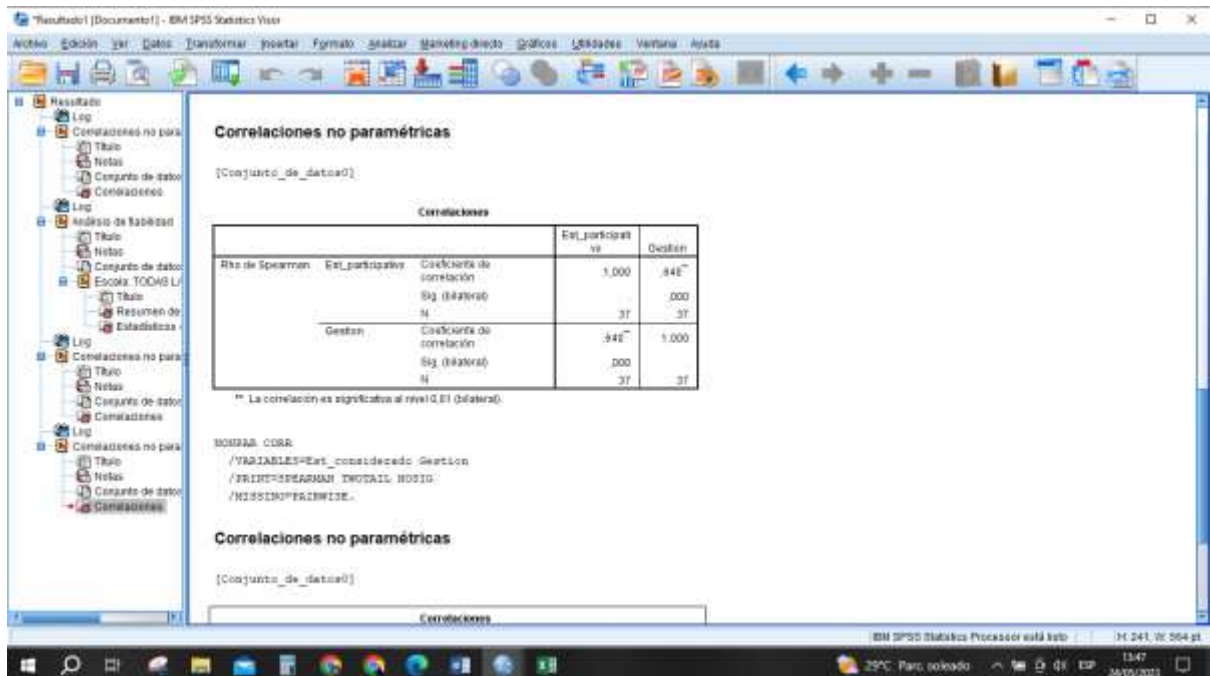
### Hipótesis general



## Hipótesis específica 1



## Hipótesis específica 2



## Hipótesis específica 3

Resultado | Documento | IBM SPSS Statistics View

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Análisis Manejo de datos Gráficos Estadísticas Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala TODAS L
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Log
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones

Geotec	Coefficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.000	1,000	
N	37	37	37

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

MONTE CARO

```

/VARIABLES=Est_considerado Geotec
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL MONO
/MISSING=FAIRWRITE.
    
```

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlaciones				Est_considerado	Geotec
Rho de Spearman	Est_considerado	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N	
				1,000	.017**
				.001	
				37	37
	Geotec			.017**	1,000
				.001	
				37	37

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | H. 241, W. 564 pt

20°C Paq. cerrado 13:47 26/10/2023



