



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de
Yauli, 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Barahona Urbano, Diana Ruth (orcid.org/0009-0005-6619-0630)

ASESOR:

Dr. Aguilar Sanchez, Juan De Dios (orcid.org/0000-0001-5152-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A quienes me forjaron como profesional, mis padres; también a mi familia quienes son la razón de subir un peldaño más en mi superación.

Diana Ruth Barahona Urbano

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, que mediante sus autoridades gestionaron que se apertura el programa de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, ante la SUNEDU, contribuyendo de esta manera a fortalecer las capacidades profesionales de los docentes de distintos niveles educativos de todo el Perú.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE YAULI , 2024", cuyo autor es BARAHONA URBANO DIANA RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 el Trabajo Académico II 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, 03 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 27416080 ORCID: 0000-0001-5152-5665	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZJD el 21- 07-2024 11:11:25

Código documento Trilce: TRI - 0791468





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARAHONA URBANO DIANA RUTH estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE YAULI , 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
DIANA RUTH BARAHONA URBANO DNI: 20112004 ORCID: 0009-0005-6619-0630	Firmado electrónicamente por: DBARAHONAU el 03- 07-2024 19:47:16

Código documento Trilce: TRI - 0791469



ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO.....	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR (A)	
ÍNDICE	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.MÉTODO.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra y muestreo.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... ..	10
3.5. Procedimiento de recolección de datos	11
3.6. Métodos de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES.....	19
VII. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estableció como objetivo general: determinar el nivel de los estilos de liderazgo directivo que se practican en una Institución Educativa de Yauli, 2024 cuyos objetivos específicos fueron identificar el nivel de liderazgo transformacional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024. Identificar el nivel de liderazgo transaccional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024. Identificar el nivel de liderazgo Laissez-Faire que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024. La investigación tiene por enfoque al cuantitativo, descriptivo, no experimental, el muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, participaron de forma voluntaria 15 docentes que respondieron un cuestionario de 32 preguntas en relación a la variable estilos de liderazgo directivo, con la información, se demuestra que el nivel de los estilos de liderazgo que se practica en una institución educativa es excelente para la mayoría de docentes en cuanto el estilo transformacional, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que indica que es regular, por lo que, se tendría que trabajar mejor con este grupo o de docentes. Un poco menos de la mitad de docentes considera que es regular para el estilo transaccional y laissez faire.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo directivo, estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The present research work established as a general objective: to determine the level of directive leadership styles that are practiced in an Educational Institution of Yauli, 2024 whose specific objectives were to identify the level of transformational leadership that is practiced in an Educational Institution of Yauli, 2024. Identify the level of transactional leadership that is practiced in an Educational Institution of Yauli, 2024. Identify the level of Laissez-Faire leadership that is practiced in an Educational Institution of Yauli, 2024. The research has a quantitative, descriptive, non-experimental approach. , the sampling was non-probabilistic and for convenience, 15 teachers participated voluntarily and answered a questionnaire of 32 questions in relation to the variable directive leadership styles, with the information, it is shown that the level of leadership styles that is practiced In an educational institution, the transformational style is excellent for the majority of teachers; however, there is a small percentage that indicates that it is regular, so we should work better with this group or teachers. A little less than half of teachers consider that it is fair for the transactional and laissez faire style.

Keywords: leadership, directive leadership, leadership styles.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo mundial el liderazgo directivo es un constructo que últimamente ha cobrado una considerable importancia más aún después de la pandemia por el Covid19 y que aún necesitamos conocer y entender. Arenas (2020) señala que el liderazgo pedagógico tiene por finalidad de incentivar las actuaciones de todos los gestores educativos, centrándose en el proceso enseñanza aprendizaje, para beneficiar a los estudiantes, impulsando el rol del maestro como líder pedagógico en el aula de clases. El director tiene el rol de líder pedagógico, monitoreando y acompañando a los profesores en el transcurso del proceso de su práctica pedagógica y así también a los estudiantes y sus familias para que en casa sean apoyados, además de seguir ejerciendo su función administrativa.

En Latinoamérica se establecen políticas para potenciar el liderazgo directivo, existen países que están un paso más adelante en cuanto a liderar las escuelas. En Rosales et al. (2022) hacen énfasis en que ser líder directivo, es una cualidad individual que poseen los líderes natos, es una aptitud que permite conducir a la comunidad educativa. Eso tiene que ver con las cualidades que debe tener un líder para ejercer una labor efectiva y eficaz. Por otro lado, Rosales (2023) señala que el incremento de competencias de liderazgo del director es indispensable para el cumplimiento de los líderes de las escuelas que están orientadas a lograr una buena calidad y están al pendiente de técnicas novedosas en materia de educación. Es necesaria una capacitación y mejora continua de los líderes educativos para que ejerzan su labor en forma óptima.

En Perú, el director de una institución educativa es elegida por meritocracia y debe cumplir con el perfil necesario para ejercer dicha función, actualmente se viene desarrollando el concurso de acceso a cargos directivos de las escuelas y colegios, en dónde en este proceso se viene llevando a cabo una entrevista personal en donde se aplica una rúbrica que permita seleccionar a los mejores. Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021), el director tiene la tarea de liderar, monitorear y evaluar la gestión educativa, posibilitando las mejores condiciones operativas, supervisión y monitoreo del desempeño de los procesos pedagógicos, que aseguren el acceso, la permanencia y culminación del período

educativo así también de garantizar la calidad de la educación. En tal sentido el director debe ejercer una gestión educativa de primera y orientada en el ámbito del Currículo Nacional de la Educación Básica.

Con respecto al liderazgo educativo en la región Junín, se han realizado algunas investigaciones en donde señala (Sedano, Liderazgo pedagógico y transformacional del directivo desde la perspectiva del docente en la región Junín, 2022):

Concerniente al aspecto educativo de la región Junín, se observa que existen dificultades en el liderazgo directivo probablemente debido a que los líderes pedagógicos priorizan la parte burocrática y administrativa por encima de la pedagógica, no atienden al docente de manera individualizada, sino que brindan un trato masificado, que no responde a las características y demandas de los docentes como ser individual que le permita ofrecer apoyo y asesoramiento en su labor pedagógica (p.36).

Esto indica que existen directores que no se están preparando para ejercer la misión de líder pedagógico ya que su interés va más por la parte administrativa.

Este problema también se puede evidenciar en las primarias y secundarias de la provincia de Yauli, donde los directores se ven más preocupados por sobresalir en desfiles, campeonatos deportivos o juegos florales y descuidan de algún modo el aspecto pedagógico que está relacionado con el logro de aprendizajes para la vida. Según Tolentino (2022) refiere que el clima de una escuela puede ser superada si es que el líder educativo decide aplicar el liderazgo transformacional, que supone en llevar a cabo una influencia idealizada en los profesores, en alentarlos y animarlos, en potenciar su intelecto, y en tomar en cuenta las necesidades y anhelos de cada uno de ellos. Realizan el monitoreo y acompañamiento pedagógico por compromiso, o dejan dicha responsabilidad en los docentes del comité de gestión pedagógica solo para llenar información en la plataforma respectiva y no para lograr una mejora en este aspecto. Entonces es necesario conocer el tipo de liderazgo directivo de una escuela o colegio. (Barboza y Barboza, 2023)

El estudio planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es el nivel de los estilos de liderazgo directivo que se practican en una Institución Educativa de Yauli, 2024?, teniendo como preguntas específicas: ¿Qué nivel de liderazgo transformacional se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024? ¿Qué nivel de liderazgo directivo transaccional se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024? ¿Qué nivel de liderazgo Laissez-Faire se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024?

El presente estudio se justifica en cuanto al aspecto teórico, la investigación ofrecerá una comprensión detallada de los estilos de liderazgo directivo más conocidos, que permitirán reconocer al estilo más óptimo y apropiado para liderar de forma eficaz y óptima una Institución Educativa. Además, permitirá conocer las debilidades y fortalezas de los directores, así como reflexionar sobre su práctica y lograr un compromiso de mejora hacia un buen puerto.

En cuanto a la justificación práctica, las investigaciones sobre este estudio podrán contribuir a la ejecución de talleres en donde los directivos podrán conocer y ejercer el estilo de liderazgo más adecuado que les permita conducir a su Institución Educativa a la “escuela que queremos” (CNE 2021). Los talleres o redes entre directores serán importantes para que puedan intercambiar y socializar sus experiencias exitosas y aprender de los que tiene logros importantes en el liderazgo de la institución escolar para lograr los aprendizajes de los estudiantes.

En el aspecto metodológico se consideró el criterio cuantitativo, el esquema del diseño es transversal, el método es descriptivo. Se realizó el análisis de las fuentes escritas para obtener información.

La investigación cuenta con el objetivo general que es: Determinar el nivel de los estilos de liderazgo directivo que se practican en una Institución Educativa de Yauli, 2024 apoyado por los objetivos específicos: identificar el nivel de liderazgo transformacional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024. Identificar el nivel de liderazgo transaccional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024. Identificar el nivel de liderazgo Laissez-Faire que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) en un artículo científico menciona que una de las estrategias que ha establecido para alcanzar el objetivo 4 de la agenda de educación 2030 es reforzar el liderazgo educativo para optimizar la enseñanza y aprendizaje. Las investigaciones demostraron que el liderazgo educativo posee la segunda mayor influencia sobre el logro de los aprendizajes de los estudiantes, únicamente después de la enseñanza el ambiente escolar.

UNESCO (2021) En su Informe realizado al Seguimiento de la Educación en el Mundo; tiene en cuenta que el adecuado liderazgo educativo como parte de los tres agentes importantes a nivel escolar dentro de un marco amplio de calidad de la educación, que comprende los elementos, los procedimientos y los resultados de la educación a nivel individual y social.

Quiroz (2023) el objetivo de su tesis realizada fue de determinar la relación con el liderazgo directivo y la calidad educativa en docentes de una escuela primaria de Chota 2022, enfoque cuantitativo, investigación básica, cuyo diseño fue no experimental, nivel de correlacional descriptivo, la muestra fue la totalidad de la población de 20 maestros quienes respondieron una encuesta y dos cuestionarios , los resultados indican que han una significancia inferior a 0,5 y una correlación de 0,809 y el nexo evidenciado ha sido positivo y muy alto. La conclusión precisa que hay una relación significativa del liderazgo directivo con la calidad educativa en docentes de una escuela primaria de Chota.

Barboza (2023) realizó su tesis con el objetivo de establecer la relación presente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las escuelas de Cortegana -Celendín, el enfoque fue cuantitativo básico y el diseño no experimental correlacional, la muestra tuvo con 70 docentes que respondieron cuestionarios. El análisis de resultados con la Rho de Spearman con un 0,715 y un sig. Bilateral de 0.000 indica que hay una relación significativa de consideración entre liderazgo del director y desempeño docente. La conclusión establece que hay una relación significativa considerable entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Sedano (2022) en su artículo científico trabajado con el objetivo que busca establecer la relación de liderazgo transformacional y pedagógico en los directores de Junín, cuyo método general aplicado es el científico, de diseño correlacional, trabajó con una muestra de 353 docentes elegidos con muestreo no probabilístico a los cuales se aplicaron un par de cuestionarios cuyos resultados fueron procesados con la prueba estadística no paramétrica de Correlación por rangos de Pearson resultando una correlación positiva fuerte de 0,837. El estudio concluye que entre el liderazgo transformacional y el liderazgo pedagógico existe una correlación positiva fuerte. El rol del director es importante a partir del liderazgo directivo y pedagógico en vista de que los docentes logran aprendizajes y crecimiento personal.

Pérez et al. (2023) en su artículo científico que tuvo por objetivo, realizar un análisis del estilo de liderazgo que influyen en el desempeño académico de 44 estudiantes de la institución La merced de Mosquera, docentes y directivos a quienes se les realizó una entrevista semiestructurada que luego del análisis cualitativo descriptivo se reconoce que el docente ejerce un rol primordial en la vida del estudiante. La conclusión precisa que el maestro líder, tiene un estilo de liderazgo transformacional, y es reconocido como un profesional que inspira motivación, mediante la guía y ayuda que facilita a los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos, a partir de la aplicación de novedosas metodologías que se centran en la implementación de tendencias innovadoras.

Villafuerte y Cevallos (2021) en su artículo científico sobre liderazgo educativo en tiempos de pandemia, el objetivo radicó en reconocer algunos estilos de liderazgo que surgieron el año 2020 en tiempos del COVID 19 en el Ecuador, utilizaron el paradigma reflexivo como método y la investigación socioeducativa como enfoque cualitativo, participaron 120 profesores de centros superiores universitarios públicos y privados que al ser entrevistados se colocaron en categorías que son: la gobernabilidad y la gestión de la crisis sanitaria, armonía ante los cambios en el sistema educativo y las dificultades que el encierro representó para el sistema educativo. La conclusión fue que los participantes

fortalecieron el liderazgo compartido, adaptativo, resiliente y transformador para potenciar la misión de los integrantes de la comunidad.

Cifuentes et al. (2020) en su artículo científico trabajado con el objetivo de investigar la correlación entre el liderazgo pedagógico y los modelos causales con logros de aprendizaje obtenidos de parte de los estudiantes. La metodología corresponde a la revisión documental cuya conclusión señala que hay demostración experimental suficiente para manifestar que hay un impacto favorable entre liderazgo escolar y el aprendizaje.

Quispe (2020) trabajó la investigación teniendo como objetivo determinar los estilos de liderazgo predominante de los líderes educativos en la red 4 Callao. La investigación fue no experimental con diseño descriptivo simple. Se aplicó un cuestionario de estilos de liderazgo a 143 docentes entre 31 y 60 años de edad. El 37% de predominancia lo obtiene el liderazgo transformacional y el 35% el de Laissez Faire. La información da como resultado que la forma de liderazgo que predomina en los directores de la red4 Callao, es transformacional con las categorías de alto dominio y el liderazgo Laissez Faire se ubica como segundo estilo predominante en la categoría de regular habilidad.

El liderazgo son las habilidades que permiten liderar y acompañar a un grupo de personas. Para Max Weber, un líder es aquel que tiene la misión de encaminar a otros a través del sendero adecuado para lograr objetivos específicos o talvez metas que comparten, es el quien guía al equipo y es identificada como orientadora. De otro modo, Jim Collins, afirma que un líder es un ser humano simple, sencillo, cuyas características son la humildad y la generosidad, pero definitivamente con altas expectativas de crecimiento (ADEN, 2021).

Un liderazgo educativo en los salones de clases se promueve el trabajo cooperativo en conjunto y no desarrolla prácticas habituales excluyentes y de hostigamiento a los docentes y trabajadores que se resisten a las decisiones del director que es frecuente en las escuelas públicas (Córdova et al, 2021).

El liderazgo educativo es el que impacta en los demás para realizar acciones que deben aumentar las demostraciones del logro del aprendizaje de los estudiantes de Sulbarán (2022).

Liderazgo directivo es el liderazgo que tiene el papel fundamental de informar con asertividad y eficacia para que el conjunto de los miembros del grupo de trabajo sepa a cabalidad todo lo que requieren hacer y cómo deben lograrlo para asegurar el cumplimiento de objetivos establecidos (Manzanilla ,2023).

Hay diferentes estilos de liderazgo directivo: burocrático, autocrático, distribuido, participativo, coaching, y transformacional (Cámara ,2022).

El liderazgo educativo fomenta a formar una participativa e integradora comunidad, que reúna los esfuerzos, recursos y materiales para desarrollar estrategias y actividades que le permita afrontar exitosamente retos novedosos que surgen como resultado de un ambiente educativo en permanente cambio, en lo pedagógico y tecnológico (Universidad Europea Online ,2021).

Existen tres estilos de liderazgo que son el democrático, autoritario y liberal, y que el predominante es el autoritario (Meza y Ramos ,2021).

El líder transformacional proporciona el cambio y movimiento a la institución organizada por tal motivo debe poseer una precisa visión de las metas a lograr para conducir a la institución en nuevas direcciones (Vásquez, 2013).

El liderazgo laissez faire es conceptualizado como un liderazgo que carece de compromiso es decir no hay liderazgo, es ineficiente y se caracteriza por que el líder muestra desinterés y la indiferencia de apoyo, que se conforma con los resultados que se obtiene de las acciones que ejecuta (Pacsi et al, 2024).

El liderazgo transaccional se refiere al estilo de liderazgo empresarial cuya base es el intercambio en donde el líder premia o recompensa a sus trabajadores por los buenos resultados y de manera óptima (Quesada, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, debido a que se recabó información objetiva, clara y precisa mediante de instrumentos para recolectar datos, que permitieron identificar la posición de observadores competentes y cualificados (Monje, 2011); básica, porque según Muntané (2010) el objetivo fue incrementar los saberes científicos aún sin comprobarlos con ningún aspecto práctico; cuyo diseño es no experimental; en vista de que no se manipuló la variable de estudio es decir se quedaron en su contexto natural (Moreno , 2013) y fue de corte transversal en vista de que la recolección de datos se realizó en un único momento determinado (Mata, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

El método de investigación fue no experimental, transversal y utiliza un diseño descriptivo en el que se pueden comprender las situaciones, costumbres y actitudes centrales describiendo con precisión actividades, objetos, procesos y personas, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2022) , documental y bibliográfico, que implicó la revisión sistemática y profunda para analizar datos de documentos escritos de diversas fuentes de información denominadas también fuentes secundarias (García, 2023).



M: Representa la muestra de estudio.

O: Variable de investigación.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable

Estilos de liderazgo directivo

Definición conceptual. Es un conjunto de condiciones específicas, tipos de trabajo, formas de comunicación, conductas relativamente permanentes de comportamientos mantenidos de determinada manera por una organización o grupo de personas, con metas y objetivos a alcanzar (Flores E. J., 2014).

Definición operacional. En el liderazgo transaccional el líder utiliza el poder premiando o castigando a los trabajadores de acuerdo a su rendimiento, en el liderazgo transformacional el líder es un gestor de cambio, fomenta la responsabilidad e impulsa al equipo, se sostiene en los principios y habilidades personales de los involucrados (Almirón y otros, 2015) , y en el liderazgo laissez faire al líder le hace falta compromiso con su organización, es pasivo, elude la toma de decisiones y no se involucra en el trabajo en grupo (Pacsi y otros, 2024).

Indicadores. Carisma, Inspiración, estimulación intelectual, consideraciones individualizadas, recompensa contingente, dirección por excepción, Libertad para trabajar según su propio criterio.

Escala de medición. Ordinal tipo Likert:1-5

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fueron 24 docentes que laboran en una institución educativa de Yauli, y la muestra fue no probabilística intencional (Hernández et al., 2014), ya que se puede modificar en cualquier momento y los resultados son el material de una encuesta.

Criterios de inclusión. Fueron tomados en cuenta los docentes que tiene como mínimo un año de antigüedad en la institución educativa y que además desearon participar libre, y voluntariamente respondiendo la información que demandó la encuesta.

Criterios de exclusión. Fueron excluidos los docentes que no desearon participar u otorgar las respuestas que demanda el cuestionario y que además tiene menos de un año de trabajo en la institución educativa.

3.3.2 Muestra

La muestra se obtuvo de manera no probabilística e intencional, integrada por 15 profesores que trabajan en la institución educativa.

3.3.3. Muestreo

El muestro fue no probabilístico y por conveniencia, participaron de forma voluntaria 15 docentes que laboran en una institución educativa de Yauli.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas

La técnica utilizada fue una encuesta; que es una herramienta de recolección de datos para obtener información acerca de los ítems propuestos. (Arias, 2012).

3.4.2. Instrumento

El instrumento fue adaptado de un cuestionario sobre Estilos de liderazgo (CELID), tuvo 32 ítems que midió la variable Estilos de liderazgo, respondieron individualmente en aproximadamente en 15 minutos. El cuestionario es un modo de encuesta que debe ser completado o llenado sin intervención del que encuesta y permite recabar la información que demanda la variable, para luego tabularse y obtener los resultados según los objetivos (Arias, 2021).

3.4.3 Validez

La validez estuvo a cargo de tres expertos, que evaluaron la consistencia del instrumento que se utilizó en el recojo de la información, la opinión que emitieron mejoró la estructura y proceder (Hernández et al., 2014).

3.4.4. Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto a 7 docentes con similares características de una institución educativa vecina; el análisis de fiabilidad según Coeficiente alfa Cronbach, del software estadístico Excel, arrojó valores de 0.868, indicando que es válido para aplicarse el instrumento a la muestra.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

La recolección de la información se obtuvo no sin antes contar con el consentimiento informado proporcionado por los participantes en el estudio. Procedimientos: se elaboró y validó los instrumentos de recojo de información, solicitud realizada al director para contar con el permiso respectivo, acuerdo con los docentes sobre la fecha y hora de aplicación del cuestionario, obtención de la base de datos para tabular las respuestas del cuestionario, organización de tablas y figuras según los objetivos específicos, se analizó e interpretó los resultados, así como la discusión de resultados, y formulación de conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Se analizó los datos por método el estadístico descriptivo para codificar los cuestionarios. Los resultados fueron organizados y copiados antes de estudiar las respuestas resultantes. Se utilizaron la triangulación de información de diversas fuentes para estudiar el mismo fenómeno, para encontrar similitudes y resultados de pruebas para explicar el mismo fenómeno (Quispe et al., 2019).

3.7 Aspectos éticos

El estudio asume los principios del código de ética, aprobado por RCU N° 0262-2020/UCV, que articuladamente contribuyeron a la validez de los instrumentos que pasó por un juicio de expertos, quienes determinarán la consistencia de los ítems, la confiabilidad previa prueba piloto, el estudio se realizó con fines académicos, sin divulgar la identidad. Se debe garantizar que las referencias citadas sean de fuentes confiables y que la redacción respetó los lineamientos de la norma APA (Séptima Edición), respetando el derecho de autor.

Se consideró la RVI N°062-2023VI-UCV, que autoriza el protocolo de redacción del trabajo académico, que fomenta la participación voluntaria, evitando el riesgo e indicando las ventajas, y la confidencialidad, se precisa que las citas referenciadas provienen de fuentes confiables, su redacción está completamente sujeta a los estándares de la norma APA (Sétima Edición), por lo que se está respetando el derecho de autor de las referencias citadas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional de una Institución Educativa de Yauli, 2024

Nivel	carisma		Inspiración		Estimulación Intelectual		Consideración individual		Liderazgo transformacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	2	13%	1	7%	2	13%	1	6%	1	7%
Bueno	5	33%	4	27%	8	53%	7	47%	6	40%
Excelente	8	53%	10	67%	5	33%	7	47%	8	53%
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.

Análisis

La tabla 1 y figura 1 muestra que el nivel liderazgo transformacional, manifiesta excelente para el 53%, bueno para el 40% y regular para el 7%; en la dimensión carisma el nivel excelente para el 53%, bueno para el 33% y el 13% regular; la inspiración es excelente para el 67%, buena para el 27% y 7% regular; la estimulación intelectual es excelente para el 33%, buena para el 53% y regular para el 13%; en consideración individual es excelente para el 47%, buena para el 47% y el 6% regular. La información demuestra que el nivel de liderazgo transformacional es excelente para la mayoría de docentes; sin embargo, hay un pequeño porcentaje que indica que es regular, por lo que, se tendría que trabajar mejor con este grupo o de docentes.

Tabla 2

Nivel de liderazgo transaccional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024

Nivel	Dirección por excepción		Consideración individualizada		Liderazgo Transaccional	
	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	2	13%	2	13%	0	0%
Regular	5	33%	4	27%	7	47%
Bueno	7	47%	3	20%	3	20%
Excelente	1	7%	6	40%	5	33%
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.

Análisis

La información expresa en la tabla 2 y figura 2 muestra que el nivel liderazgo transaccional, manifiesta excelente para el 33%, bueno para el 20% y regular para el 47%; así mismo, en la dimensión dirección por excepción muestra el nivel excelente para el 7%, bueno para el 47%, el 33% regular y 13% deficiente; en cuanto a consideración individualizada es excelente para el 67%, buena para el 20%, regular para el 27% y 13% deficiente. La información demuestra que el nivel de liderazgo transaccional es regular para la mayoría de docentes.

Tabla 3

Nivel de liderazgo Laissez-Faire que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024

Nivel	Libertad para trabajar según su propio criterio.		Laissez faire	
	fi	%	fi	%
Deficiente	3	20%	3	20%
Regular	7	47%	7	47%
Bueno	5	33%	5	33%
Excelente	0	0%	0	0%
TOTAL	15	100%	15	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.

Análisis

La información expresa en la tabla 3 y figura 3 muestra que el nivel liderazgo Laissez faire, manifiesta bueno para el 33%, regular para el 47% y deficiente para el 20%; La información demuestra que el nivel del liderazgo laissez faire es regular para la mayoría de docentes.

Tabla 4

Nivel de los estilos de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Yauli, 2024

Nivel	Liderazgo Transaccional		Liderazgo transformacional		Laissez faire		Estilos de Liderazgo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0%	0	0%	3	20%	3	20%
Regular	7	47%	1	7%	7	47%	15	100%
Bueno	3	20%	6	40%	5	33%	14	93%
Excelente	5	33%	8	53%	0	0%	13	87%
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%	15	100%

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.

Análisis

La información expresa en la tabla 4 y figura 4 detalla los niveles de los estilos de liderazgo directivo, manifiesta que en la dimensión liderazgo transformacional es excelente para el 53%, bueno para el 40% y regular para el 7%; en la dimensión liderazgo transaccional es excelente para el 33%, bueno para el 20% y 47% regular; en la dimensión liderazgo laissez faire el 33% manifiesta que es bueno, regular el 47% y deficiente para el 20%. La información demuestra que el nivel de los estilos de liderazgo que se practica en una institución educativa es excelente para la mayoría de docentes en cuanto el estilo transformacional, un poco menos de la mitad de docentes considera que es regular para el estilo transaccional y laissez faire.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de liderazgo transformacional indica que más de la mitad de docentes señalaron que se encuentra en nivel excelente. La información consolida el trabajo realizado por Pérez et al. (2023) al precisar que el maestro líder, tiene un estilo de liderazgo transformacional, y es reconocido como un profesional que inspira motivación, mediante la guía y ayuda que facilita a los estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos, a partir de la aplicación de novedosas metodologías que se centran en la implementación de tendencias innovadoras, también otro aporte es de Villafuerte y Cevallos (2021) quienes reconocieron que los estilos de liderazgo que surgieron el año 2020 en tiempos del COVID y que se fortalecieron fue el liderazgo compartido, el liderazgo adaptativo, el liderazgo resiliente y el liderazgo transformador para potenciar la misión de los integrantes de la comunidad; el liderazgo transformacional; el liderazgo transformacional es aquel que tiene la capacidad de inspirar y motivar a los docentes para conseguir cambios positivos y en beneficio de la institución educativa.

Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de liderazgo transaccional indica que la mayoría de docentes señalaron que se encuentra en nivel regular; el resultado fortalece los estudios de Pérez y Soria (2021) al demostrar que el liderazgo transaccional no guarda relación directa con las competencias laborales, las cuales son innatas, no se negocian, no se motivan sino se desarrollan y se ejercen. Así mismo, contribuye al estudio de Guerrero y Gonzales (2023) al señalar que la percepción de los estudiantes con respecto al liderazgo transformacional fue de 86% y transaccional 76% a creca de sus docentes; el liderazgo transaccional se basa en un intercambio entre el líder directivo y sus docentes en donde el director los recompensa o castiga por lograr o no los objetivos trazados.

Los resultados obtenidos en cuanto al nivel de liderazgo laissez faire indica que la mayoría de docentes señalaron que se encuentra en nivel regular; el resultado respalda los estudios de Quispe (2020) al demostrar el estilo de liderazgo que predominan en la red 4 Callao es 37% de liderazgo transformacional y el 35% el de Laissez Faire que se ubica como segundo estilo predominante en la categoría

de regular habilidad. Así mismo aporta al estudio Jaimes y Talledo (2023) quiénes evidenciaron en las encuestas que realizaron un nivel alto de liderazgo laissez faire con un 57.14 % que demuestra una disminución en el desempeño de labores de los trabajadores de la municipalidad distrital de Leoncio Prado; el liderazgo también es conocido como liderazgo liberal y destaca por carecer de la intervención de líder directivo en la toma de decisiones dándoles a sus docentes libertad y autonomía sin al mínima supervisión de su parte.

El nivel de los estilos de liderazgo que se practica en una institución educativa es excelente para la mayoría de docentes con un 53% en cuanto el estilo transformacional, un poco menos de la mitad 47% de docentes considera que es regular para el estilo transaccional y de la misma forma el liderazgo laissez faire; contraponen este estudio los hallazgos de Meza y Ramos (2021) en donde el liderazgo que predomina es el autoritario, seguido del democrático y liberal con respecto a la percepción a cerca de los estilos de liderazgo que directivo. Así mismo aporta a la investigación Sosa (2022) que el estilo de liderazgo con mayor frecuencia es el transformacional , en un nivel moderado el estilo transaccional y en el estilo laissez faire se encontró en un nivel bajo en cuanto a las acciones que realizan los directores en las distintas dimensiones de la gestión escolar; en las instituciones educativas se pueden observar la práctica de diversos estilos de liderazgo directivo en distintos niveles los cuales impactan en el funcionamiento de la misma.

Esto hallazgos se respaldan con la teoría del Liderazgo transformacional de Bass y Burns, la capacidad del líder es transformar verdaderamente su entorno, es líder estratégico y táctico, se centra en inspirar, motivar y fortalecer las relaciones entre los miembros de su grupo, son carismáticos, proactivos y poseen una alta capacidad de escucha (Costa, 2024). Esto implica que el estilo de liderazgo transformacional promueve el desarrollo logro de las más altas capacidades de sus seguidores y fomentan la confianza de que logren las metas que se proponen; los líderes transformacionales saben motivar adecuadamente a sus seguidores y poseen altas capacidades comunicativas, empatía y carisma. En cuanto a las implicancias prácticas resultaría importante implementar programas para fomentar

la práctica del estilo de liderazgo transformacional para reducir el nivel de liderazgo transaccional y laissez faire en las instituciones educativas. Así también realizar pasantías interinstitucionales en donde se muestren los aspectos positivos de ser líderes transformacionales en comparación a los otros estilos de liderazgo directivo.

En relación a las limitaciones el tipo de muestreo es una limitación a considerar en vista de que fue no probabilístico por conveniencia, debido a que sólo participaron de forma voluntaria 15 docentes que laboran en una institución educativa de Yauli por más de un año. Por otro lado, el diseño de investigación es de transversal, el cual impide establecer relaciones entre las dimensiones de los estilos de liderazgo directivo y que sería más efectivo realizar un estudio en distintos momentos durante los años que un líder directivo ejerce liderazgo para saber si logra mantenerse cómo líder transformacional o sólo lo hace para pasar una evaluación de desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el nivel de los estilos de liderazgo directivo que se practican en una Institución Educativa de Yauli, 2024 es excelente para la mayoría de docentes en cuanto el estilo transformacional, un poco menos de la mitad de docentes considera que es regular para el estilo transaccional y el estilo laissez faire.

Se identificó el nivel de liderazgo transformacional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024 el cual se encuentra en un nivel excelente; algunos docentes consideran al director como un líder que inspira y motiva en ciertas ocasiones a sus docentes a que logren sus expectativas.

Se identificó el nivel de liderazgo transaccional que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024 el cual se encuentra en un nivel regular, donde el director le da el valor al docente que logra un buen desempeño o realiza acciones adicionales a sus quehaceres educativos.

Se identificó el nivel de liderazgo Laissez-Faire que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024 el cual se encuentra en un nivel regular, lo que demuestra que el director no carece de falta de dirección, monitoreo, falta de visión y estrategias.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la UGEL Yauli, realizar un diagnóstico sobre los estilos de liderazgo directivo que se practica en su jurisdicción y organizar pasantías con líderes educativos exitosos, en donde se practique el liderazgo transformacional, con la finalidad de recoger experiencias positivas de cómo ejercer el liderazgo transformacional y de los resultados que generaría.

A los especialistas de la UGEL Yauli, identificar a los docentes que son líderes transformacionales y compartir sus resultados en cuanto a desempeño directivo y de docentes para evaluar y fortalecer sus prácticas exitosas con los docentes que practican otros estilos de liderazgo.

A los directores de las instituciones educativas, realizarse una autoevaluación para conocer su estilo de liderazgo y de acuerdo a ello capacitarse en cómo ser un líder transformacional y aplicar todo lo que aprenden en la institución educativa que lideran.

A los docentes que laboran en las diferentes instituciones educativas, identificar su estilo de liderazgo y fijarse como objetivo practicar el liderazgo transformacional con sus estudiantes para que los animen a lograr los desempeños previstos y alcancen sus aprendizajes esperados.

Referencias

- ADEN. (22 de Julio de 2021). *Bussines Magazine*. ¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder?
- Almiron , V., Tikhomirova, A., Trejo, A., y Gracià , J. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocre(4)*, 24-27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.34629>
- Arenas , A. (2020). *El Liderazgo Pedagógico: Una revisión de la literatura del Reino,Finlandia y Australia*.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Barboza, A., y Barboza, A. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023*. UCV.
- Cámara , O. (30 de abril de 2022). *MBA Asturias*. Blog: <https://www.mba-asturias.com/empresas/tipos-liderazgo-directivo/>
- Cano, L. (2022). *Liderazgo Pedagógico y el desempeño docente postpandemia de una institución educstiva de LA Oroya*. Universidad César Vallejo.
- Cifuentes, J., Gonzáles, J., y Gozáles , A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama* , 14(26). <https://doi.org/https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Córdova, E., Rojas , I., y Marín , S. (2021). El liderazgo directivo de las Instituciones Educativas:una revisión bibliográfica . *Conrado*, 17(80), 232-236. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Costa, J. (15 de Abril de 2024). *Guía de liderazgo transformacional*. Instituto Nacional de Contadores Públicos: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>

Equipo de informe de seguimiento en la educación del mundo. (2023). *Concept note for the 2024/5 Global Education Monitoring Report on leadership and education*. UNESDOC. Biblioteca digital.

Flores, E. J. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. Universidad de Piura.

García, A. (2023). El Método bibliográfico. Las técnicas bibliográficas y su evolución histórica. *Recensión*.

Guerrero, C., Casique Guerrero, A., & Gonzáles Martínez, M. (2023). El liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas*, 1(19), 128-143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>

Jaimes Trujillo, K. J., & Talledo Ostos, J. A. (2023). *Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023*. Universidad César Vallejo.

Longo, F. (2008). Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital Humano*, 1(226), 84-91.

Manzanilla, V. (2023). *Blog*. Victor Hugo Manzanilla:
<https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-directivo/#:~:text=Definici%C3%B3n%20del%20liderazgo%20directivo%3A%20Es,cumplir%20con%20los%20objetivos%20planteados>.

Mata, L. D. (30 de Julio de 2019). *Investigalia*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Matos, A. (s.f.). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas.

Matos, A. (s.f.). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. *Jimcontent*.

- Meza, K., y Ramos, A. S. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista peruana de investigación e innovación educativa.* , 1(1), 19-23. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i1.20670>
- MINEDU. (16 de Julio de 2021). *Resolución Vceministerial N°223-2021*. Gob.pe: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2020966/RVM%20N%C2%B0%20223-2021-MINEDU.pdf.pdf?v=1626636124>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. <https://doi.org/https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno , E. (Lunes de Agosto de 2013). *Metodología de la investigación pautas para tesis*. Blogspot: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Muntané, R. (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd online*, 33(3), 221-227. [https://doi.org/https://www.sapd.es/rapd/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1\)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,Unit%2C%20Hospital%20Universitario%20Reina%20Sof%C3%ADa](https://doi.org/https://www.sapd.es/rapd/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,Unit%2C%20Hospital%20Universitario%20Reina%20Sof%C3%ADa).
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., y Cruz , P. (2024). Liderazgo laissez faire. *Valor Agregado*, 1(1), 67-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Perez, J., Cardona , H., & Cardona, y (2023). Estilos de liderazgo docente: un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia. *Revista apuntes de ciencia y sociedad*, 11(1), 31-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.18259/acs.2023005>
- Ríos, P., Pérez Río, D., & Soria Ramírez, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *Sendas*, 2(2), 23-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.61>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Lima: Facultad de Educación. <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp->

content/uploads/2022/04/28145648/Guía - Investigación-Descriptiva-20221.pdf

- Quesada, T. d. (2012). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, dela unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012”* . UNMSM.
- Quiroz, C. I. (2023). *Liderazgo directivo y calidad educativa en docentes de una institución primaria de Chota*. UCV.
- Quispe, P. (2020). *Estilos de liderazgo predominante de los directores de las institucines educativas estatales red 4 Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rosales, E. D. (2023). *Desarrollo de habilidades de liderazgo en directivos de instituciones salesianas en América Latina*. Tecnológico de Monterey.
- Rosales, M. A., Bullón , O., y Valera, F. R. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *PURIQ*, 4, 325. <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Sedano, L. A. (2022). Liderazgo pedagógico y transformacional del directivo desde la. *Educanatura*, 4(4), 35-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.educanatura.2022.4.1.1767>
- Sedano, L. A. (2022). Liderazgo pedagógico y transformacional del directivo desde la perspectiva del docente en la región Junín. *Educanatura*, 4(1), 36. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.educanatura.2022.4.1.1767>
- Sosa Aquino, O. (2022). Estilo de liderazgo y nivel de desempeño en la gestión escolar. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 11(1), 9-24. <https://doi.org/DOI: 10.26885/rcei.11.1.9>
- Sulbarán, I. (25 de agosto de 2022). *Tiffin University*. <https://global.tiffin.edu/noticias/en-que-consiste-el-liderazgo->

- educativo Tolentino, R. N. (2022). *Liderazgo Transformacional y el clima institucional en una Institución Educativa de La Oroya-Junin*.
- UNESCO. (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. UNESDOC.
- UNESCO. (23 de Setiembre de 2021). *IEP Learning portal*.
<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Universidad Europea Online. (14 de Julio de 2021). Blog: <https://innovacion-educativa.universidadeuropea.com/noticias/liderazgo-educativo/>
- Vargas, E. E. (2029). *Liderazgo autoritario y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del área comercial de una institución financiera de Quito*. UDLA.
- Vasquez, A. (2013). Interdependencia entre el Liderazgo Transformacional, Cultura. *REICE*, 11(1), 73-91.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Villafuerte, J., y Cevallos, D. (2021). Liderazgo Educativo en tiempos de pandemia. *Dialnet*, 23(7), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.9757/Rhela>
- Zapata, J. (2021). El liderazgo de directores escolares en Latinoamérica y el Caribe. *Emerging Trends in Education*, 3(6), 130-134. <https://doi.org/DOIprefix:10.19136/etie>

ANEXOS

Anexo 1

25

Tabla de operacionalización de variables

Variab le de estudi o	Definici ón concept ual	Definición operacional	Dimensio nes	Indicador es	Escalas de medición
Estilo s de lidera zgo	Conjunt o de particularidade s, tipos de labor, formas de comunicación, conjunto de conductas relativamente duraderas que se mantiene en una institución, organización o conjunto de personas de forma específica, con objetivos y metas que lograr (Flores E. J.,2014).	Se destacan los diferentes estilos de liderazgo directivo; en cuanto al liderazgo transaccional el líder utiliza el poder premiando o castigando a los trabajadores de acuerdo a su rendimiento, con respecto al liderazgo transformacional el líder es un gestor de cambio, fomenta la responsabilidad e impulsa al equipo, se sostiene en los principios y habilidades personales de los involucrados (Almiron y otros, 2015) , y en el liderazgo laissez faire el líder adolece de compromiso con su institución, es un individuo pasivo , elude decidir y no se involucra en el trabajo en grupo (Pacsi y otros, 2024).	Liderazgo transaccional Liderazgo transform acional Liderazgo laissez- faire	✓ Carism a ✓ Inspirac ión ✓ Estimul ación intelectual ✓ Consid eración individualiza ✓ Recom pensa contingente. ✓ Direcci ón por excepción. ✓ Liberta d para trabajar según su propio criterio.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

Anexo 2

Cuestionario para medir la variable estilos de liderazgo directivo

Respetado maestro(a), tenga a bien dar respuesta a las preguntas planteadas en el siguiente cuestionario, marcando con una (X) la respuesta que según actividad que ejerce el director; considerar que la numeración va desde 1 hasta el 5; en donde:

1= Nunca 2= Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5= Siempre

Var.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Estilos de liderazgo	Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	<p>8. Me otorga lo que pido si le brindo mi apoyo.</p> <p>10. Se asegura que haya un buen acuerdo entre lo que espera que haga y lo que puedo obtener de él debido a mi trabajo.</p> <p>11. Siempre que sea necesario, puedo negociar con él, sobre lo que obtendré a cambio de mi trabajo.</p> <p>12. Estoy al tanto de que puedo alcanzar lo que deseo si trabajo de conformidad a lo acordado con él.</p> <p>16. Se esmera de que obtenga lo que deseo a cambio de mi colaboración.</p>					
		Dirección por excepción	<p>2. No cambia lo que hago en tanto que las cosas se encuentran en orden.</p> <p>5. Evita involucrarse en mi labor.</p> <p>7. Hace notar de que confía plenamente en el dicho "si funciona, no lo arregles".</p> <p>9. No interviene, a excepción de que no se logran los objetivos. 18. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.</p> <p>26. Me permite continuar realizando mi tarea como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario realizar algún cambio.</p>					

Estilos de liderazgo		Carisma	<p>21. Cuenta con mi respeto.</p> <p>33. Tengo absoluta confianza en él.</p> <p>34. Confió en su habilidad para superar cualquier dificultad.</p>					
----------------------	--	---------	---	--	--	--	--	--

		Inspiración	19. Da consejos para animar. 22. Refuerza la motivación de éxito. 24. Intenta emplear nuevas estrategias para motivar.					
	Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	4. Se empeña en resolver dificultades antes de actuar. 15. Dice que me base en la lógica y en las pruebas concretas para solucionar los problemas. 23. Intenta de que considere los obstáculos como una oportunidad para adquirir conocimientos. 25. Me impulsa reflexionar de manera novedosa a cerca de los problemas anteriores. 28. Promueve el uso de mis habilidades cognitivas para superar las dificultades. 29. Me solicita que fundamente mi opinión con argumentos sólidos. 30. Me brinda nuevas maneras de enfocar los problemas que antes me resultaban complicados.					
		Consideración individualizada	13. Se interesa en formar a quienes que lo requieran. 14. Fija su atención en los casos en los que no se logran alcanzar las metas deseadas. 17. Esta dispuesto a instruir o enseñar o en el momento en el que se necesite.					
	Liderazgo Laissez faire	Libertad para trabajar según su propio criterio.	1. Su presencia apenas tiene impacto en mi desempeño laboral. 6. Trata de no comunicarnos su opinión en ciertas ocasiones. 20. Evita tomar decisiones. 27. Cuesta ubicarlo cuando se ocasiona un problema. 31. Trata de no decir cómo se tienen que hacer el trabajo. Es casi seguro que no esté presente cuando se lo necesita					

Anexo 3.

Formato de validación de instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. Ricardo Benito Achahui

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: “Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Diana Ruth Barahona Urbano
DNI 20112004

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ricardo Benito Achahui
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	I.E. 3094 "Ramiro Prialé Prialé"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Título del estudio realizado .

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario para medir estilos de liderazgo
Autor(a):	Diana Ruth Barahona Urbano
Procedencia:	UCV - Trujillo
Segunda Especialidad:	Políticas Educativas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Yauli
Significación:	El cuestionario consta de 32 ítems, 11 para medir liderazgo transaccional, en sus dimensiones: recompensa contingente y dirección por excepción 17 ítems para medir liderazgo transformacional en sus dimensiones Carisma, Inspiración y Estimulación intelectual; 6 ítems para medir liderazgo laissez-faire en su dimensión libertad para trabajar según su propio criterio. La escala de medición será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Recompensa contingente	Conocida como refuerzo positivo contingente, es una estrategia de liderazgo y modificación de la conducta que consiste en recompensar a los individuos por exhibir comportamientos específicos o alcanzar objetivos establecidos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Dirección por excepción	Se basa en la idea de intervenir solo cuando se producen desviaciones o problemas significativos en el desempeño de los trabajadores o en el progreso de un proyecto.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Carisma	Es la capacidad de conectar con los demás a un nivel profundo. Es la habilidad de inspirar confianza, generar entusiasmo y motivar a otros a actuar.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Inspiración	Es un estímulo creativo que surge de manera espontánea y que motiva a las personas a realizar actividades creativas, o resolver problemas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estimulación intelectual	Es el conjunto de actividades y experiencias que desafían y ejercitan la mente, con el objetivo de mejorar el funcionamiento cognitivo.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Consideración Individualizada	Es la capacidad que del líder para inspirar y motivar a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Libertad para trabajar según su propio criterio	Es la capacidad de los trabajadores para tomar sus propias decisiones sobre cómo y cuándo realizar su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Estilos de liderazgo directivo" adaptado por Diana Ruth Barahona Urbano en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Liderazgo Transaccional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración individualizada	8 Me otorga lo que pido si le brindo mi apoyo.	4	4	4	
	10 Se asegura que haya un buen acuerdo entre lo que espera que haga y lo que puedo obtener de él debido a mi trabajo.	4	4	4	
	11 Siempre que sea necesario, puedo negociar con él, sobre lo que obtendré a cambio de mi trabajo	4	4	4	
	12 Estoy al tanto de que puedo alcanzar lo que deseo si trabajo de conformidad a lo acordado con él.	3	4	4	Considerar la palabra necesito por deseo
	16 Se esmera de que obtenga lo que deseo a cambio de mi colaboración.	3	4	4	Considerar la palabra necesito por deseo
Dirección por excepción.	2 No cambia lo que hago en tanto que las cosas se encuentran en orden.	2	4	4	Tener en cuenta que este ítem se parece al 26, se podría obviar
	5 Evita involucrarse en mi labor.	4	4	4	
	7 Hace notar de que confía plenamente en el dicho "si funciona, no lo arregles	4	4	4	
	9 No interviene, a excepción de que no se logran los objetivos.	4	4	4	
	18 Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	4	4	4	
	26 Me permite continuar realizando mi tarea como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario realizar algún cambio.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	3 Me siento complacido de colaborar con él	4	4	4	
	21 Cuenta con mi respeto.	4	4	4	
	33 Tengo absoluta confianza en él.	4	4	4	
	34 Confío en su habilidad para superar cualquier dificultad	4	4	4	

Inspiración	19 Da consejos para animar	3	4	4	Sería mejor: Da consejos para superar dificultades
	22 Refuerza la motivación de éxito.	4	4	4	
	24 Intenta emplear nuevas estrategias para motivar	4	4	4	
Estimulación intelectual.	4 Se empeña en resolver dificultades antes de actuar	4	4	4	
	15 Dice que me base en la lógica y en las pruebas concretas para solucionar los problemas.	4	4	4	
	23 Intenta de que considere los obstáculos como una oportunidad para adquirir conocimientos.	3	4	4	"Recomienda" de que considere los obstáculos como.....
	25 Me impulsa reflexionar de manera novedosa a cerca de los problemas anteriores	4	4	4	
	28 Promueve el uso de mis habilidades cognitivas para superar las dificultades	4	4	4	
	29 Me solicita que fundamente mi opinión con argumentos sólidos	4	4	4	
	30 Me brinda nuevas maneras de enfocar los problemas que antes me resultaban complicados.	4	4	4	
Consideración individualizada.	13 Se interesa en formar a quienes que lo requieran	3	4	4	Se interesa en formar a quienes lo requieran
	14 Fija su atención en los casos en los que no se logran alcanzar las metas deseadas	4	4	4	
	17 Esta dispuesto a instruir o enseñar o en el momento en el que se necesite.	3	4	4	Esta dispuesto a instruir o enseñar en el momento que se le requiera

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-faire
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para trabajar según su propio criterio.	1 Su presencia apenas tiene impacto en mi desempeño laboral.	4	4	4	
	6 Trata de no comunicarnos su opinión en ciertas ocasiones	4	4	4	
	20 Evita tomar decisiones	4	4	4	
	27 Cuesta ubicarlo cuando se ocasiona un problema	4	4	4	
	31 Trata de no decir cómo se tienen que hacer el trabajo	3	4	4	Corregir el "tienen" por tiene
	32 Es casi seguro que no esté presente cuando se lo necesita	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 09789864

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. Herlinda Beatriz Domingo Ataucusi

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Diana Ruth Barahona Urbano
DNI 20112004

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Herlinda Beatriz Domingo Ataucusi
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula Subdirectora Directora
Institución donde labora:	I.E.N° 1249 "JAVIER HERAUD"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Título del estudio realizado .

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario para medir estilos de liderazgo
Autor(a):	Diana Ruth Barahona Urbano
Procedencia:	UCV - Trujillo
Segunda Especialidad:	Políticas Educativas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Yauli
Significación:	El cuestionario consta de 34 ítems, 11 para medir liderazgo transaccional, en sus dimensiones: recompensa contingente y dirección por excepción 17 ítems para medir liderazgo transformacional en sus dimensiones Carisma, Inspiración y Estimulación intelectual; 6 ítems para medir liderazgo laissez-faire en su dimensión libertad para trabajar según su propio criterio. La escala de medición será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Recompensa contingente	Conocida como refuerzo positivo contingente, es una estrategia de liderazgo y modificación de la conducta que consiste en recompensar a los individuos por exhibir comportamientos específicos o alcanzar objetivos establecidos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Dirección por excepción	Se basa en la idea de intervenir solo cuando se producen desviaciones o problemas significativos en el desempeño de los trabajadores o en el progreso de un proyecto.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Carisma	Es la capacidad de conectar con los demás a un nivel profundo. Es la habilidad de inspirar confianza, generar entusiasmo y motivar a otros a actuar.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Inspiración	Es un estímulo creativo que surge de manera espontánea y que motiva a las personas a realizar actividades creativas, o resolver problemas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estimulación intelectual	Es el conjunto de actividades y experiencias que desafían y ejercitan la mente, con el objetivo de mejorar el funcionamiento cognitivo.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Consideración Individualizada	Es la capacidad que del líder para inspirar y motivar a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Libertad para trabajar según su propio criterio	Es la capacidad de los trabajadores para tomar sus propias decisiones sobre cómo y cuándo realizar su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Estilos de liderazgo directivo" adaptado por Diana Ruth Barahona Urbano en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Liderazgo Transaccional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración individualizada	8 Me otorga lo que pido si le brindo mi apoyo.	4	4	3	
	10 Se asegura que haya un buen acuerdo entre lo que espera que haga y lo que puedo obtener de él debido a mi trabajo.	4	4	4	
	11 Siempre que sea necesario, puedo negociar con él, sobre lo que obtendré a cambio de mi trabajo	3	4	4	Debe ir al final
	12 Estoy al tanto de que puedo alcanzar lo que deseo si trabajo de conformidad a lo acordado con él.	4	4	4	
	16 Se esmera de que obtenga lo que deseo a cambio de mi colaboración.	3	4	4	Está pendiente
Dirección por excepción.	2 No cambia lo que hago en tanto que las cosas se encuentran en orden.				
	5 Evita involucrarse en mi labor.	4	4	4	
	7 Hace notar de que confía plenamente en el dicho "si funciona, no lo arregles	4	4	4	
	9 No interviene, a excepción de que no se logran los objetivos.	4	4	4	
	18 Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	4	4	4	
	26 Me permite continuar realizando mi tarea como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario realizar algún cambio.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	3 Me siento complacido de colabroara con él	4	4	4	
	21 Cuenta con mi respeto.	4	4	4	
	33 Tengo absoluta confianza en él.	4	4	4	Se debe excluir el término
	34 Confío en su habilidad para superar cualquier dificultad	4	4	4	

Inspiración	19 Da consejos para animar	3	4	4	Brinda consejos de superación
	22 Refuerza la motivación de éxito.	4	4	4	
	24 Intenta emplear nuevas estrategias para motivar	3	4	4	Se debe excluir el término
Estimulación intelectual.	4 Se empeña en resolver dificultades antes de actuar	4	4	4	
	15 Dice que me base en la lógica y en las pruebas concretas para solucionar los problemas.	4	4	4	
	23 Intenta de que considere los obstáculos como una oportunidad para adquirir conocimientos.	3	4	4	Se debe excluir el término
	25 Me impulsa reflexionar de manera novedosa a cerca de los problemas anteriores	4	4	4	
	28 Promueve el uso de mis habilidades cognitivas para superar las dificultades	4	4	4	
	29 Me solicita que fundamente mi opinión con argumentos sólidos	3	4	4	Se debe excluir el término
	30 Me brinda nuevas maneras de enfocar los problemas que antes me resultaban complicados.	3	4	4	Se debe excluir el término
Consideración individualizada.	13 Se interesa en formar a quienes que lo requieran	4	4	4	Fortalecer La palabra que excluir
	14 Fija su atención en los casos en los que no se logran alcanzar las metas deseadas	4	4	4	
	17 Esta dispuesto a instruir o enseñar o en el momento en el que se necesite.	4	4	4	Tiene similitud con el ítem 13

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-faire
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para trabajar según su propio criterio.	1 Su presencia apenas tiene impacto en mi desempeño laboral.	3	4	4	Se debe excluir el término
	6 Trata de no comunicarnos su opinión en ciertas ocasiones	4	4	3	
	20 Evita tomar decisiones	4	4	4	
	27 Cuesta ubicarlo cuando se ocasiona un problema	4	4	4	
	31 Trata de no decir cómo se tienen que hacer el trabajo	4	4	4	tiene
	32 Es casi seguro que no esté presente cuando se lo necesita	4	4	4	Tiene similitud con el ítem 27



Firma del evaluador
DNI 20018725

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sra.: Mg. Kary Huatuco Fabián

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la **Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Trujillo, lo cual requiero validar los instrumentos para recogeré la información necesaria y poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del Trabajo Académico es: "Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación de la educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Diana Ruth Barahona Urbano
DNI 20112004

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estilos de liderazgo directivo en una institución educativa de Yauli, 2024". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Kary Huatuco Fabián	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula Dirección de Institución Educativa	
Institución donde labora:	Daniel Alcides Carrión – Santa Rosa de Sacco	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Título del estudio realizado	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario para medir estilos de liderazgo
Autor(a):	Diana Ruth Barahona Urbano
Procedencia:	UCV - Trujillo
Segunda Especialidad:	Políticas Educativas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una Institución Educativa de Yauli
Significación:	El cuestionario consta de 32 ítems, 11 para medir liderazgo transaccional, en sus dimensiones: recompensa contingente y dirección por excepción 17 ítems para medir liderazgo transformacional en sus dimensiones Carisma, Inspiración y Estimulación intelectual; 6 ítems para medir liderazgo laissez-faire en su dimensión libertad para trabajar según su propio criterio. La escala de medición será: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre y 5= Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala /área	Subescala (dimensiones)	Definición
--------------	-------------------------	------------

Ordinal, tipo Likert: 1-5	Recompensa contingente	Conocida como refuerzo positivo contingente, es una estrategia de liderazgo y modificación de la conducta que consiste en recompensar a los individuos por exhibir comportamientos específicos o alcanzar objetivos establecidos.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Dirección por excepción	Se basa en la idea de intervenir solo cuando se producen desviaciones o problemas significativos en el desempeño de los trabajadores o en el progreso de un proyecto.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Carisma	Es la capacidad de conectar con los demás a un nivel profundo. Es la habilidad de inspirar confianza, generar entusiasmo y motivar a otros a actuar.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Inspiración	Es un estímulo creativo que surge de manera espontánea y que motiva a las personas a realizar actividades creativas, o resolver problemas.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Estimulación intelectual	Es el conjunto de actividades y experiencias que desafían y ejercitan la mente, con el objetivo de mejorar el funcionamiento cognitivo.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Consideración Individualizada	Es la capacidad que del líder para inspirar y motivar a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial.
Ordinal, tipo Likert: 1-5	Libertad para trabajar según su propio criterio	Es la capacidad de los trabajadores para tomar sus propias decisiones sobre cómo y cuándo realizar su trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Estilos de liderazgo directivo" adaptado por Diana Ruth Barahona Urbano en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Liderazgo Transaccional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración individualizada	8 Me otorga lo que pido si le brindo mi apoyo.	4	4	4	
	10 Se asegura que haya un buen acuerdo entre lo que espera que haga y lo que puedo obtener de él debido a mi trabajo.	4	4	4	
	11 Siempre que sea necesario, puedo negociar con él, sobre lo que obtendré a cambio de mi trabajo	4	4	4	
	12 Estoy al tanto de que puedo alcanzar lo que deseo si trabajo de conformidad a lo acordado con él.	4	4	4	
	16 Se esmera de que obtenga lo que deseo a cambio de mi colaboración.	4	4	4	
Dirección por excepción.	2 No cambia lo que hago en tanto que las cosas se encuentran en orden.	4	4	4	
	5 Evita involucrarse en mi labor.	4	4	4	
	7 Hace notar de que confía plenamente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	4	4	4	
	9 No interviene, a excepción de que no se logran los objetivos.	4	4	4	
	18 Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	4	4	4	
	26 Me permite continuar realizando mi tarea como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario realizar algún cambio.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional.
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	3 Me siento complacido de colabroara con él	4	4	4	
	21 Cuenta con mi respeto.	4	4	4	
	33 Tengo absoluta confianza en él.	4	4	4	
	34 Confío en su habilidad para superar cualquier dificultad	4	4	4	

Inspiración	19 Da consejos para animar	4	4	4
	22 Refuerza la motivación de éxito.	4	4	4
Estimulación intelectual.	24 Intenta emplear nuevas estrategias para motivar	4	4	4
	4 Se empeña en resolver dificultades antes de actuar	4	4	4
	15 Dice que me base en la lógica y en las pruebas concretas para solucionar los problemas.	4	4	4
	23 Intenta de que considere los obstáculos como una oportunidad para adquirir conocimientos.	4	4	4
	25 Me impulsa reflexionar de manera novedosa a cerca de los problemas anteriores	4	4	4
	28 Promueve el uso de mis habilidades cognitivas para superar las dificultades	4	4	4
	29 Me solicita que fundamente mi opinión con argumentos sólidos	4	4	4
Consideración individualizada.	30 Me brinda nuevas maneras de enfocar los problemas que antes me resultaban complicados.	4	4	4
	13 Se interesa en formar a quienes que lo requieran	4	4	4
	14 Fija su atención en los casos en los que no se logran alcanzar las metas deseadas	4	4	4
	17 Esta dispuesto a instruir o enseñar o en el momento en el que se necesite.	4	4	4

- Tercera dimensión: Liderazgo laissez-faire
- Objetivos de la Dimensión: Conocer su apreciación sobre el estilo de liderazgo del director

Indicadores	Ítem	Clandad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad para trabajar según su propio criterio.	1 Su presencia apenas tiene impacto en mi desempeño laboral.	4	4	4	
	6 Trata de no comunicarnos su opinión en ciertas ocasiones	4	4	4	
	20 Evita tomar decisiones	4	4	4	
	27 Cuesta ubicarlo cuando se ocasiona un problema	4	4	4	
	31 Trata de no decir cómo se tienen que hacer el trabajo	4	4	4	
	32 Es casi seguro que no esté presente cuando se lo necesita	4	4	4	



Mg. Kari Huatuco Fabian

C.M. 1042861132

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

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

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

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

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



Participación voluntaria

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Mencionar 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

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo 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 (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5

Procesamiento de datos para confiabilidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO																																		
1	3	4	5	3	2	1	3	2	2	2	2	4	3	4	2	1	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	2	5	5	102
2	5	3	3	2	2	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
3	5	3	5	3	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	112
4	2	4	2	2	5	2	5	4	4	5	5	4	4	2	1	5	2	4	1	5	5	5	5	2	4	2	3	2	2	4	4	5	108	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	147	
6	4	2	5	3	4	4	3	5	4	4	2	5	5	3	4	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	119	
7	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	5	120	
Varianza	0.57	1.39	0.53	0.78	1.63	1.92	0.98	1.14	0.82	1.27	0.98	0.78	0.69	0.29	1.1	1.71	0.57	1.55	0.41	1.43	0	0.53	0.53	0.77551	0.57	1.27	0.41	1.1	1.27	0.69	0.12	0.24		
Sumatoria de varianza	28.04081633																																	
Varianza de la suma de los ítems	176.9795918																																	

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.95	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

$\alpha = 0.8687$
 $k = 32$
 $\sum_{i=1}^k S_i^2 = 28.0408$
 $S_T^2 = 176.98$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k : Número de ítems del instrumento
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza total del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Anexo 6

Turnitin

ARCHIVO ANTIPLAGIO PARA TRILCE 7 DE JULIO.pdf ?

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %	>
4	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1 %	>
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %	>
6	educas.com.pe Fuente de Internet	1 %	>
7	Entregado a Enterprise-... Trabajo del estudiante	1 %	>
8	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %	>

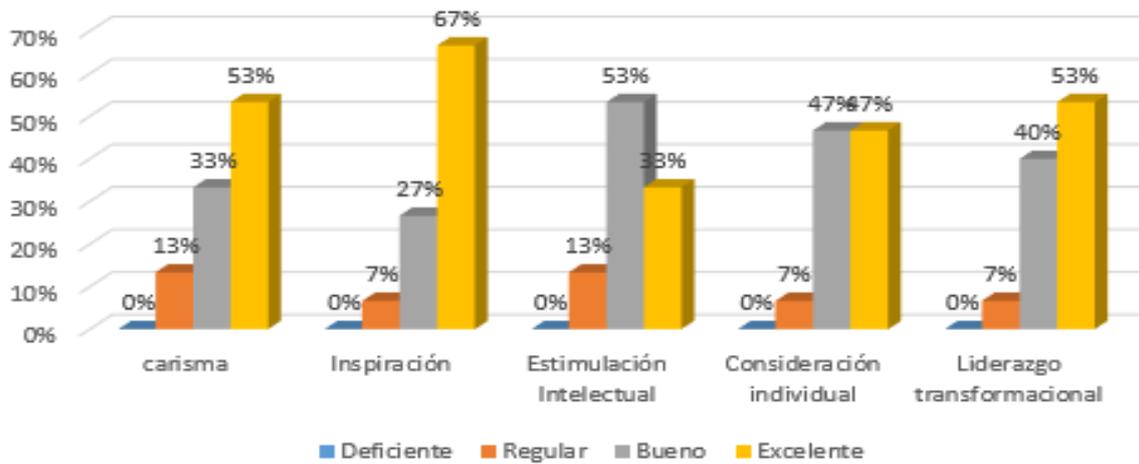
me | Alta resolución Activado 🔍 🔍

Anexo 7

Información complementaria

Figura 1

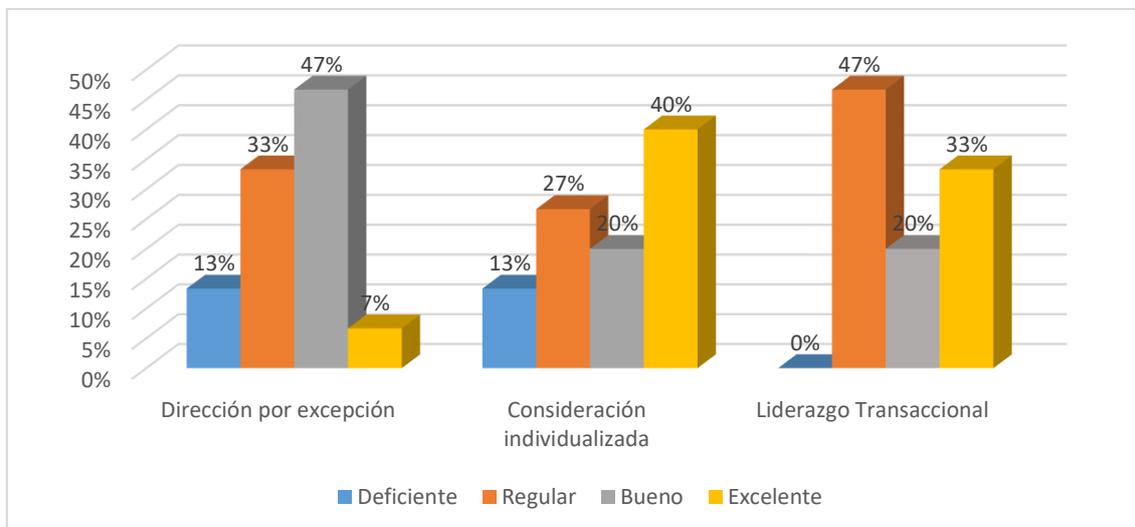
Nivel de liderazgo transformacional de una Institución Educativa de Yauli, 2024.



Nota: La figura presenta el nivel de liderazgo transformacional, así como de las dimensiones carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Figura 2

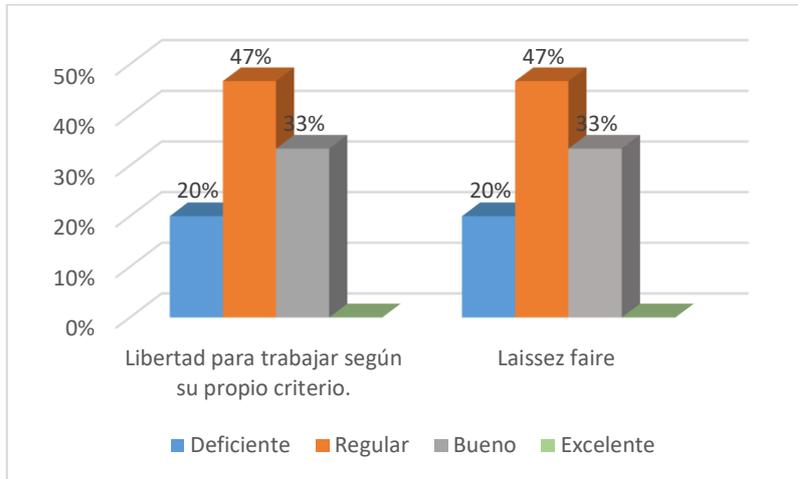
Nivel de liderazgo transaccional de una Institución Educativa de Yauli, 2024.



Nota: La figura presenta el nivel de liderazgo transaccional, así como de las dimensiones dirección por excepción y consideración individualizada.

Figura 3

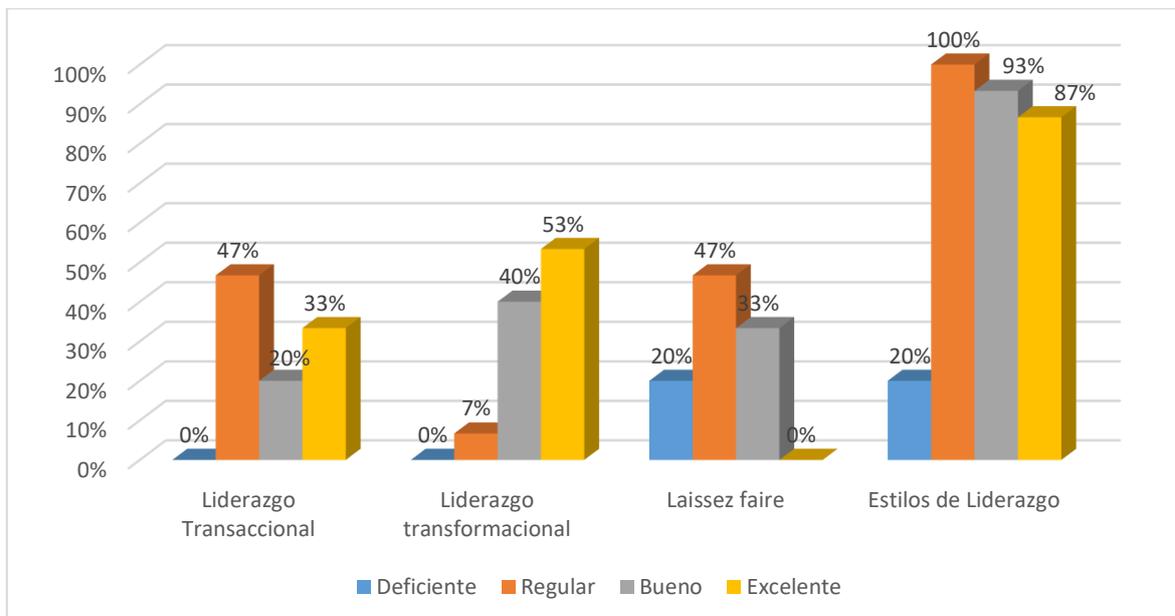
Nivel de liderazgo Laissez-Faire que se practica en una Institución Educativa de Yauli, 2024.



Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.

Figura 4

Nivel de los estilos de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Yauli, 2024.



Nota: Datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra.