



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez,
La Victoria, Lima 2020

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

AUTORA:

Br. Ina Astudillo Mejía (ORCID: 0000-0003-0463-1574)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación se lo concedo a Dios y a mis progenitores por ser la motivación de mi vida tanto en lo íntimo al igual que en lo laboral, por ofrecerme sus sensatos consejos para formar un individuo de provecho que me he trazado metas y sueños que tengo que realizar, gracias señora por haberme iluminado mi sendero y a mis progenitores por entregarme mucho amor, así como también comprensión por haberme superado como laboral.

Agradecimiento

Reconozco a los profesores de la Universidad César Vallejo que me brindaron conocimiento y formaron parte de mi maestría para mejorar profesional, a la vez a la profesora de metodología de investigación, a la Dra. Paula Viviana Liza Dubois, por ser tolerante, empática con mi persona para realizar el presente trabajo de tesis.

Al director del CEPTRIO Manuela Felicia Gómez – La Victoria, por ser tolerante y darme la oportunidad de trabajar en el mencionado CEPTRIO.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ina Astudillo Mejía con DNI N° 08544425 a fruto de ejecutar con los mandatos modernos examinadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado expongo bajo promesa que todo el informe que agrego es auténtico y legítimo. De esa manera, manifiesto igualmente bajo promesa que las referencias y averiguaciones que se señala en el actual estudio es legítimo y verídico. En relación con eso me hago cargo del compromiso que concierne ante algún engaño, encubrimiento o supresión, así como los registros al igual que la investigación proporcionada de modo que me someto.

Lima, 08 de agosto del 2020



Ina Astudillo Mejía

(ORCID: 0000-0003-0463-1574)

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de las variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
Referencias	44

Anexos	51
Anexo N° 1. Matriz de consistencia	51
Anexo N° 2. Matriz de operacionalización	54
Anexo N° 3. Instrumento de selección de datos	58
Anexo N° 4. Certificado de validación de los instrumentos	61
Anexo N° 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	71
Anexo N° 6. Base de datos	73
Anexo N° 7. Gráficos de barras de resultados	75
Anexo N° 8. Turnitin	78

Resumen

La investigación se realizó para definir de tal forma que los estilos de liderazgo se vinculan con la gestión educativa, en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020. Se tomó como variables estilos de liderazgo, tema de muy interesante a tratar y la gestión educativa en los directivos que es existe en la falta de liderazgo en directivos en las instituciones educativas.

Sabiendo cuáles son las finalidades y los pasos que llevan a la investigación, se pasó a la búsqueda de información para la construcción del marco teórico y referencial, cuya valiosa elaboración servirá para poder entender el fenómeno relacional entre cada variable de estudio. Citando varios autores y reforzando la idea con otros trabajos de investigación, se llegó a tener la información clara y precisa para poder pasar a la elaboración y elección de los instrumentos. Utilizando el método descriptivo correlacional, la investigación fue realizada en un corto periodo siendo de diseño no experimental.

Luego de aplicar la herramienta de medición que se basó en una encuesta de 28 preguntas en base a un cuestionario y aplicando la Escala de Likert, se analizó estadísticamente los datos en el software IBM SPSS v.26, el cuál arrojó resultados variados, asimismo se desarrolló una prueba de Alfa de Cronbach para analizar la fiabilidad de la herramienta, obteniendo un 0,958 de fiabilidad en estilos de liderazgo y un 0,970 de fiabilidad en gestión educativa, confirmando que la herramienta tiene una fiabilidad elevada. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó la rho de Spearman, el cuál arrojó resultados que aprueban rotundamente las hipótesis alternas y rechazan las hipótesis nulas, afirmando que existe una correlación positiva alta de 0,918 con una significancia de 0.000, entre las variables estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Después, teniendo los resultados finales se pasó a la elaboración de la discusión, es decir, a la comprobación de la relación entre los autores de los antecedentes de investigación y mis resultados. Finalmente, las conclusiones del caso, resaltando el hecho que los resultados aprobaron mis hipótesis alternas con una gran mayoría de encuestados que, si encuentran relación entre las dos variables.

Palabras claves: Estilos, liderazgo, gestión educativa.

Abstract

The research was carried out to define such that leadership styles are linked to educational management, at CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020. Leadership styles were considered as variables, a very interesting topic to deal with and management education in managers that is exists in the lack of leadership in managers in educational institutions.

Knowing what the purposes and steps leading to the investigation are, we went on to search for information for the construction of the theoretical and referential framework, the valuable elaboration of which will serve to understand the relational phenomenon between each study variable. Citing various authors and reinforcing the idea with other research papers, it became clear and precise to be able to go on to the elaboration and choice of instruments. Using the descriptive correlational method, the research was carried out in a short period of non-experimental design.

After applying the measurement tool that was based on a survey of 28 questions based on a questionnaire and applying the Likert Scale, the data was analyzed statistically in the IBM SPSS v.26 software, which yielded varied results. developed a Cronbach's Alpha test to analyze the reliability of the tool, obtaining a 0.958 reliability in leadership styles and a 0.970 reliability in educational management, confirming that the tool has high reliability. Spearman's rho was used to check the hypotheses, which yielded results that flatly approve the alternative hypotheses and reject the null hypotheses, affirming that there is a high positive correlation of 0.918 with a significance of 0.000, between the variables leadership styles and educational management.

Then, having the final results, we proceeded to the elaboration of the discussion, that is, to check the relationship between the authors of the research history and my results. Finally, the conclusions of the case, highlighting the fact that the results approved my alternative hypotheses with a large majority of respondents who, if they find a relationship between the two variables.

Keywords: Styles, leadership, educational management

1. Introducción

En el contexto internacional se aprecian problemas y dificultades en la gestión y liderazgo educativo, por ejemplo; en los centros educativos de Colombia se muestra un bajo rendimiento académico según las pruebas Pisa de la (OCDE, 2018), siendo uno de los países latinoamericano con los resultados más bajos en el desempeño académico escolar. A consecuencia de la falta de materiales que ayuden al desarrollo educativo de sus programas, la escasez de personal docente que sirva de guía a los estudiantes y la falta de liderazgo directivo que sepa conducir las instituciones educativas, conllevando a una pobre productividad en el aprendizaje. Este informe evidencia que es imprescindible que el directivo tenga una visión favorable para la comunidad educativa, para lograr una labor eficaz y eficiente, ayudando en el trabajo con eficiencia y entusiasmo.

Asimismo, (Alfonso, 2001), señaló que el liderazgo directivo, al cual hoy en día dirige un colegio, un director aparte de dirigir el colegio, debe de ser un líder para poder obtener excelentes resultados. Ya que no solo se necesita las condiciones para asumir el cargo, de igual manera debe de tener una visión que beneficie a la institución educativa. En Morelos, México existe un problema con sus estudiantes de zonas rurales con baja calidad de enseñanza, de este modo la (OCDE, 2017) elaboró un proyecto llamado, El proyecto Fomento de Entornos de Aprendizaje Innovador reconociendo al programa Asesores Pedagógicos Itinerantes del CONAFE, la cual operara en las escuelas rurales de Puebla y Tabasco, encontrando también un desempeño muy bajo en los estudiantes, con pobre asesoramiento directivo y deficiente material de apoyo.

La (UNESCO, 1988) en el discurso acerca de la educación del siglo XXI mencionó que la dificultad en la enseñanza en Latinoamérica se responsabiliza en su mayor parte por la gestión educativa de los colegios puesto que determinados elementos organizacionales repercutan de manera perjudicial en la efectividad de estos avances aproximando como resultante un esparcimiento de empeños adaptado a la totalidad de los trabajadores de las escuelas. Asimismo, (Gómez, 2016) por su lado señaló que, en presencia de un mundo en persistente transformación, en el cual el enlace que debe enlazar la sociedad y la institución se ha desgastado, por lo tanto, la gestión educativa es fundamental en su representación de actuante de las políticas institucionales. Manifestaciones como el desarrollo de la

comunidad y el intercambio de elaboración en su forma, el producto internacionalización, la actual ciencia de comunicación y de anuncio, que promueven a creadoras maneras de enseñanza, impone a la reubicación de las políticas instructivas, por medio de la gestión estudiantil se realizan y se accede la configuración de personal de ocupación que fabriquen, esquematicen y determinen las tácticas y la finalidad a continuar y que fomenten el crecimiento de comunidades saludables. Asimismo, (Pozner, 2000), mencionó que los recientes bosquejos presenten una superior independencia de gestión educativa, normativa y social en los centros educativos, comprometiendo a una transformación en el modo de administrar los medios por medio de los directivos, ya que se le reclama que se responsabilice de transformar el colegio en una institución del trabajo social; finalidad que merece la utilización de procedimientos de propósitos inherentes con la colaboración y el crecimiento local.

Considerando lo manifestado precedentemente la gestión educativa es un componente imprescindible en la importancia de rendimiento de los colegios, a causa de que se necesiten directivos docentes que coordinen convenientemente los elementos de condición con los desarrollos de enseñanzas y sean reclutados de la transformación para este modo perfeccionar los resultados en la gestión educativa, por esa razón, gestionar representa hacer caso la existencia del entorno donde se localiza la escuela y cuáles son las diversas elecciones que se permite emplear para conseguir logros a poco, regular y extenso tiempo. Además, (Murillo, 2014) señaló que el liderazgo educativo se localiza en la inquietud general en los procedimientos formativos acerca de que hacer actualmente, para desplazar y fortalecer los colegios, en consecuencia, que se alcancen correctas enseñanzas para los estudiantes. De tal manera que, va enlazada al perfeccionamiento educativo. De acuerdo con el autor, comentar de liderazgo es opinar de variación, eficacia, potencialidad, perfección, comunidad, estado, crecimiento y progreso; hoy en día ya no es valedero platicar de directores escolares, actualmente la idea ha variado por administradores, puesto que son los representantes de ayudar al desarrollo pedagógico de un estado y platicar de gestión educativa no es mencionar instrumentos o propósitos, es observar el medio humano y los sucesos de base.

En relación con eso, se está aceptando al liderazgo como un conducto para formalizarse los progresos solicitados; ejecutando así una postura importante por su facultad para enlazar una agrupación de manifestaciones, de manera apartada, poseían escasa impresión en las enseñanzas, pero incorporadas elaboran concordancia que aumentan considerablemente mencionada impresión. Al igual que los colegios aseguran a la totalidad de estudiantes las enseñanzas indispensables, la dirección del colegio desempeñara el liderazgo, también a partir de lo pedagógico, sin abandonar al acto personal o inicuo de cada maestro como señalaron (Bolívar, López y Murillo, 2013). Entonces, se infiere que para asegurar la realidad de las enseñanzas de los alumnos no se necesita únicamente del modo innovador del director y de su visualidad con respecto a los colegios, sino que se relaciona al empleo de habilidades que enriquecen el estudio de los estudiantes respecto al liderazgo y gestión educativa para destacar la calidad instructiva.

El liderazgo como lo mencionaron (Arana y Coronado, 2017) es la vía de una constitución, es de valor conocer que asimismo de las técnicas directivas el líder sea competente no sólo de comprender lo comedido sino de construir lo acertado de lo opuesto si comprende lo comedido y no alcanza acceder falla por improductivo. En el ambiente instructivo es primordial y necesario poseer un líder con dichas particularidades a fin de llevar la dirección a efectuar y conseguir los objetivos dentro de su proposición informativa. Por consiguiente, el líder es el individuo mantiene peculiaridades y atributos que el resto no disponen referente a cierta medida de la acción humana, laboral o individual. Estas son las características que se encarga disponer un líder.

En nuestro país el liderazgo y la gestión educativa tienen bases en el campo de la Ley General de Educación, Ley N°28044. teniendo en cuenta que el Gobierno realiza planes programas teniendo el propósito de comprobar la repercusión en la gestión. La Reforma formativa en el Perú publica en sus documentos del MINEDU, que buscan el apoyo de los directores pedagógicos, así como el asunto del Marco del Buen Desempeño Directivo MBDD, en vista en el que se encarga por guiar el trabajo que realiza la institución Educativa; de esta manera se busca que los directores cumplan la función de líder pedagógico. Ya que la pluralidad de centros educativos en nuestro país, tiene bajo rendimiento académico, a causa de la carencia de instrucción y buen desempeño de

directivos y profesores, por lo tanto, el Gobierno Nacional realiza estos programas de capacitación.

La renovación formativa se ha orientado primeramente en asegurar la atribución a la enseñanza hacia los demás y afirmar la condición de esta función. La Ley General de Educación, Ley N°28044, referente al párrafo 13 determina la condición formativa conforme al grado perfecto de instrucción que se encarga de llegar la gente, por lo tanto, debe ser demostrado por los colegios en los resultados de enseñanza que obtienen los alumnos. La (Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2014) en su reciente prueba estadística para alumnos hispanohablante de segundo grado de primaria, efectuada en el año 2013, solamente el 33% consiguieron la nivelación apropiada en Comprensión Lectora, y solamente el 16% de los alumnos obtuvieron el nivel en Matemática. A causa de los pobres logros que alcanzaron los alumnos en las pruebas, es fundamental examinar las causas que repercuten sobre el beneficio normativo, en específico a los que alcancen ser propósito de legalidades y participaciones por el país.

Aunque muchas investigaciones determinan que las peculiaridades socioeconómicas y conocimientos de los alumnos desempeñan el mejor influjo sobre las enseñanzas, determinadas variantes al interno de los colegios igualmente presentan colaboraciones considerables como mencionaron (Alvariano, 2000). De esta manera, se examinó que la gestión del director y su estilo de liderazgo son una presencia fundamental, que especifica otros progresos al interno del colegio, con resultados sobre el beneficio académico como mencionaron el (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, 2010) y la (Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2004). Por otra parte, el valor que ha recibido el liderazgo escolar en los estudios sobre eficiencia colegial y causantes relacionados al beneficio escolar a cooperar a que la variante se establezca en una circunstancia fundamental en el desafío por enriquecer la condición de la enseñanza; en tal sentido, se ha transformado en una preferencia en las programaciones de las normas formativas en el área internacional como nos señalaron (Bolívar, 2010), (Pont, Nusche, y Moorman, 2008).

Con el transcurso del último periodo, la función del director en la institución ha alcanzado visualizar por parte del transcurso de distribución formativa que se ha estado ejecutando. Este progreso observa la trasmisión de la gestión en los ambientes departamental, local y de los propios colegios, en la averiguación de alcanzar una mejor autodeterminación como señalaron (Ugarte, Arguedas y Ángeles, 2012). Siendo la organización formativa inicial y primordial solicitud de administración del procedimiento formativo, conforme se describe en el párrafo 55 de la Ley General de Educación, Ley N°28044, con actual proposición se pretende transmitir misiones y competencias de toma de elección. Respecto a esta circunstancia, la representación del director se convierte esencial, en lo que concierne se forma una legalidad que le da mayor decisión, atribuyendo recientes desempeños hacia la gestión institucional y pedagógica como mencionaron la (Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2006) y (Uribe, 2007). Precisamente, ahora, las habilidades del grupo Educación permanecen conducidas al cambio estudiantil, y privilegian una gestión basado en las consecuencias y enseñanzas.

Acercas de la renovación del colegio educativo, el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016 como señaló el (Ministerio de Educación, 2012) el entorno de la administración estudiantil, los colegios se hacen cargo en comprometerse con el compromiso de tramitar la variación del desarrollo instructivo, por lo tanto, se focaliza completamente a la constitución en las enseñanzas. Asimismo, localizamos que se ha determinado la obligación de laborar con directivos escogidos, preparados y dispuestos en servicio del liderazgo solicitado para hacer frente los desafíos de la renovación. Igualmente, para la instrucción superior instructivo, además se predispone la organización de los directivos en oficio del liderazgo instructivo que apoye las enseñanzas de calidad. De igual modo, el SINEACE y Minedu han juntado empeño sobre la renovación principal a fin de perfeccionar la gestión de las instituciones educativas.

Como primera instancia, conforme mencionó el (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2011) el SINEACE buscó determinar la condición de la gestión educativa constituyendo la dirección institucional conforme a uno de los cinco componentes que establecen las particularidades del beneficio propuesto por la comunidad educativa. En esta circunstancia se destaca la

obligación de que la gestión y el manejo de la institución formativa se encuentren dirigidas entorno a un desarrollo de aprendizaje, preparación y el estudio total de los alumnos, y se necesita un modelo para el liderazgo colaborativo que se hace cargo de realizar a partir de la dirección colegial. Por otra parte, el Minedu ha trabajado el (Marco del Buen Desempeño del Directivo, 2014), señaló la representación y el compromiso que el director debe hacerse cargo para producir una impresión en la cualidad de la educación y de las instrucciones de los estudiantes, proporcionando soporte y el seguimiento a la función de los profesores. Se alcanza evaluar que en todos los detalles mostrados se reconoce el valor que posee el liderazgo pedagógico en la ganancia de las enseñanzas en nombre de los alumnos, presencia que es recolectado en las legalidades de la nación.

No obstante, del agradecimiento atribuido al liderazgo directivo y la gestión educativa, mientras en la agenda política presente al igual que el estudio en instituciones eficientes, en nuestro país se encuentra escasos investigaciones expuesto a aprender y recolectar pruebas experimentales con relación de la repercusión que tiene el liderazgo directivo sobre la productividad académica de los alumnos. En relación con eso, se confía que los descubrimientos conseguidos en la actual investigación accedan informar de modo conveniente los actos políticos de la renovación instructiva, atribuyendo una investigación transparente y puntual sobre la función que lleva a cabo el director en una existencia tan diferente como la nuestra. Como señaló (Anderson, 2010) no afecta la nivelación ni el modelo de confrontación o de variación, constantemente se alcanza a al mismo final: el liderazgo directivo a calidad de institutos participa una función en gran medida importante en el crecimiento de alteraciones en las habilidades de los profesores, en la característica de estas habilidades, y en la impresión que muestra sobre la característica de instrucción de los estudiantes en los colegios.

Tomando en cuenta la posición expuesta, es inquietante estudiar la conexión entre estilo de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO María Felicia Gómez, La Victoria – Lima. Reflexionando sobre las contestaciones de las interrogantes, se logrará divisar la relación y obtener la conexión entre las dos variables.

A nivel regional; en los centros educativos bolivarianos de la UGEL Puno, se muestra la falta de capacitación del directivo, teniendo como consecuencia un ambiente perjudicial para la comunidad educativa, reflejando un bajo rendimiento académico. En muchos centros educativos padecen de dispositivos legales de gestión, y las pocas que existen no van de acuerdo a la educación actual, impidiendo lograr un buen desempeño pedagógico, como mencionó (Torres y Zegarra 2015). Un buen directivo no simplemente es el que opina, es más bien es el que realiza las metas trazadas para lograr un bien común para toda la institución. Por otro lado, por falta de desconocimiento de los directivos sobre los procesos pedagógicos, no se realiza una adecuada programación curricular, teniendo como consecuencia que los docentes no realicen bien su función, a su vez repercute en un buen aprendizaje académico.

A nivel local; las instituciones en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, los responsables de la administración no se encargan de sus compromisos, no realizan su papel como dirigentes y administrador a las ganancias y objetivos institucionales de modo global, ya que únicamente emplean la mayor cantidad de tiempo en su cargo, a la administrativa e institucional excluyendo los aspectos de monitoreo de su seguimiento y acompañarlo, incrementando todo el alcance a la sociedad. Podemos ver otro inconveniente que es la carencia de liderazgo, ya que por lo usual en el interior de la institución se origina desacuerdos entre tutores y el director, a través de directivo y docentes, a través de tutores y profesores, a través de profesores y alumnos, quebrando los vínculos en la comunidad educativa.

De igual modo, actualmente muchas escuelas les faltan un líder estimulante, intermediario en disposición de enfrentamiento adentro y afuera de la institución educativa, provocando en los integrantes que corresponden a esta sociedad una situación de discrepancia que perjudica de manera clara o alusiva a la característica normativa y el manejo de la institución educativo. Lo cual cumple a la repercusión de los diversos estilos de liderazgo que se consiguen realizar dentro de un colegio educativo. Asimismo, los líderes no sólo estimulan a sus estudiantes a complacer sus finalidades y obligaciones particulares, de la misma manera, en la ejecución de las finalidades aspirados para la estructura. El estilo de liderazgo que es eficiente para un sitio a su vez no puede ser para

otro sitio, es diferente conforme la estructura, los individuos y las faenas. El liderazgo es una reciente ideología de dirección para desplazar todos los medios de la agrupación, particularmente las capacidades humanas, en alcanzar lo cometido. El liderazgo aumenta la cualidad de la labor al fortalecer la comunicación, la obligación y la facultad del grupo colectivo para obtener la cualidad general. El método formativo requiere directores líderes que vinculen apropiadamente las contingencias de cualidad con los sucesos de estudio y sean trasladadores de la variación pedagógica, ya que las posturas tradicionales ya son escasas quienes no se desvelan por modificar su organización intelectual de superior a líder, de ningún modo alcanzaran perfeccionar sus éxitos de gestión y maniobra formativa.

Asimismo el liderazgo directivo, (Gallegos, 2004), señaló que por suficiente periodo, los procedimientos formativos continuamente encontraron acorde con la forma del director de un colegio, que acatando con los requisitos del suceso, se encomendaba de las ocupaciones burocráticas y formativos, ejecutando de una manera de determinación al rango de seguridad de sus asistentes, predominando el estilo administrativo, en que el instructivo se ve perjudicado por determinaciones e instrumentos de sección administrativo, por tanto pareciera que la unión que introduce de por medio de la estructura estudiantil y la eficacia se encuentra en la rotura de la administración con la instrucción, que se encuentra en los colegios de administración habitual, en el cual, el director se acomoda con gran dimensión al registro y la inspección. Las ocasiones presentes existe la valoración de la función del director, que es examinado al lado con los profesores como factores esenciales para imposibilitar o fomentar variaciones o novedades en los centros educativos, constantemente y cuando se encuentran recientes posiciones que afiancen las disposiciones imprescindibles para que las enseñanzas lograr ceder del deseable modo probable, en cargo a que los estudiantes se instruyan lo que se considera deban estudiar, para asegurar la cualidad

A continuación, se mencionan las investigaciones que son similares a nuestro estudio de investigación. Esta investigación llevó a cabo una indagación exhaustiva de tesis que aporten a los temas, ya sea nacionales como también internacionales.

En el contexto internacional (Acuña y Bolívar, 2019) encontraron una conexión positiva, entre estilos de liderazgo de los directivos docentes y el modelo de gestión educativa, que hace referencia a una orientación democrática para realizar el liderazgo. Por otro lado, Acosta (2017) concluyó en su tesis que el rector del centro educativo, emplea mecanismos de comunicación, llegando a una conexión positiva entre estilos de liderazgo y la gestión educativa. En esta línea, (Ángulo, 2016) en su tesis, encontró una fuerte conexión entre liderazgo directivo y el clima institucional, recomendando que los colegios educativos necesitan que los directivos conduzcan a través del liderazgo al equipo de docentes, en un buen clima institucional y de respeto. A si también, (Cartes, Valera y Villena, 2015) concluyeron que encuentra una conexión positiva entre estilo de liderazgo y el equipo directivo, concluyendo también que el directivo tiene el compromiso de guiar a los docentes para trabajar eficientemente dentro de su comunidad educativa. Finalmente, (Reyes, Trejo y Topete, 2017) concluyeron que encuentra una conexión positiva entre liderazgo directivo y la gestión educativa. Afirmando que el liderazgo es primordial para la transición del colegio, ya que se trabaja mediante estrategias que aportan conocimiento, estímulos, experiencia y cooperación en los docentes mejorando así, el ambiente institucional.

En el contexto nacional encontramos los estudios de (Cuba, 2017) concluyó que hay una conexión positiva entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa. También Murga (2017) determinó a través de sus resultados una fuerte conexión entre los estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa, en otros términos, se declara que a mayor liderazgo del directivo más alto será la gestión educativa. Asimismo, (Valencia, 2017) manifestó que hay una conexión positiva muy fuerte entre la gestión educativa y el liderazgo de las autoridades. En esta línea, (Manes, 2019) encontró que hay una conexión directa entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión educativa de los docentes de la institución. Finalmente, (Changanaquí y Huapaya, 2017) determinaron que hay conexión reveladora en los estilos de liderazgo y la gestión educativa a partir de la apreciación de profesores en diferentes centros educativos.

En relación a la primera variable estilo de liderazgo, (Rodríguez y Sánchez, 2019) y (Tracy, 2015) nos mencionan que el liderazgo se manifiesta cuando una persona tiene una

influencia personal hacia otras personas por las relaciones presentes. Esta influencia involucra a la persona para estimular o incitar a un cambio en su conducta. Podemos decir, que el liderazgo es el talento de obtener simpatizantes. Como señalaron (Rue y Byars, 2004) que el liderazgo y la motivación son sucesiones adicionales, la motivación está influenciada por el líder. De manera que el liderazgo como la motivación son fundamentales para una adecuada administración y productividad. Teniendo en cuenta la opinión de los autores, podemos decir que el liderazgo educativo es fundamental para conducir una comunidad educativa, donde el líder teniendo como característica la empatía, el carisma, siendo convincente en sus palabras con un vocabulario florido siendo admirado por la gente.

Como líder tiene la visión de mejorar la institución donde trabaja, compartiendo esta visión con sus plana docente y administrativa. En ese sentido, los directivos deben capacitarse constantemente para obtener una educación de calidad en sus instituciones, desarrollando favorablemente el aprendizaje en los estudiantes y el acuerdo con los profesores, promoviéndolos en actividades educativas, motivando a la participación de eventos promocionando al aprendizaje. Según (Bush, 2017), señaló que el liderazgo es importante para la educación, esto podríamos observar en los colegios que recién están formando su infraestructura o de colegios vulnerables (de material pobre), siendo el director que tiene la visión de mejorar las infraestructuras que están a su cargo, fomentando una mejor condición para el aprendizaje.

Como primera dimensión tenemos liderazgo transformacional al respecto (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que liderazgo transformacional se despliega por personas que tienen una perspectiva y carácter, debido a lo cual son calificados de transformar las actitudes y captaciones en sus comportamientos. Es un estilo de liderazgo que motiva a los individuos generando un cambio de actitudes, estimulando a su desarrollo integral y crecimiento, por ende, tienden a tener aprecio al líder como un ejemplo a seguir creando una confraternidad hacia el líder compartiendo su visión. Debemos tener en cuenta que un líder puede ser bueno o malo, es decir, si la persona se influye por un líder que le entusiasme a ser mejor persona, él transmitirá a otras personas motivándolos de la misma manera, en cambio, si el líder es autoritario o negativo, transmitirá las prácticas negativas

hacia otros, en pocas palabras este estilo de liderazgo tiene un efecto multiplicador. El estilo de liderazgo transformacional según (Rodríguez y Sánchez, 2019) y (Burns, 1978) nos señalaron que las características son la influencia idealizada o carisma, estimulación intelectual y la motivación e inspiración. La influencia idealizada o carisma, está asociada a los líderes que tienen como rasgo principal su carisma, utilizándolos para sus beneficios personales. Es decir, estos líderes carismáticos utilizan sus habilidades para influenciar, inspirar y transformar a sus seguidores para realzar su ego y autoridad. Esta es una de las características en las cuales podemos identificar a los líderes carismáticos influenciando de manera convincente en sus palabras y compartiendo sus visiones. Por otra parte, podemos señalar que los influenciados se identifican con el líder carismático compartiendo su visión, pero son pocas las veces en que los influenciados se motivan para beneficios propios, mayormente los influenciados tienen interés por causas abstractas.

Generalmente estos líderes carismáticos aparecen en tiempos de dificultad con un fuerte sentido de misión, de visión; logrando ganar la confianza y la admiración hacia sus seguidores, conociendo sus necesidades por medio de la persuasión en sus acciones y sus mensajes. (Rodríguez y Sánchez, 2019) señalaron que la motivación e inspiración es parte del liderazgo transformacional, que tiene como objetivo mostrar el entusiasmo y compromiso con todos sus seguidores, compartiendo sus visualizaciones y buscando las participaciones de todos los seguidores. Consiguiendo una mayor proactividad y compromiso. (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que la estimulación intelectual se basa en que el líder ayude a sus seguidores en desarrollar su juicio crítico y creativo, ya que considera se podrá alcanzar las metas trazadas y a su vez podrán lograr un desarrollo personal en lo profesional, logrando romper paradigmas.

En relación a la segunda dimensión, el liderazgo instructivo por el cual (Rodríguez y Sánchez, 2019) es fundamentada en la teoría de la competencia situacional y también sobre las escuelas competentes; es referente a un liderazgo preciso para que el aprendizaje sea lo más competente posible. La misión básica de este estilo de liderazgo es de motivar el trabajo de los docentes en las aulas, ayudarlos, monitorearlos, formar prácticas y métodos de instrucción para perfeccionar su enseñanza. El estilo de liderazgo instructivo según (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que se divide en enseñanza eficaz y liderazgo

pedagógico. La enseñanza eficaz, se basa en conocimientos y habilidades profesionales por parte del docente, así como su compromiso y motivación. Es decir, define claramente los estándares de los docentes para que la profesión y la sociedad conozcan los conocimientos, las habilidades y valores esenciales asociados a una enseñanza eficaz. (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que el liderazgo pedagógico, se basa en apoyar al personal docente, para un mejor servicio en los aprendizajes educativos. Es decir que el liderazgo pedagógico remarca en un estilo de liderazgo estudiantil el cual posee objetivos educativos, como los de instituir propósitos educativos, programar el currículum, supervisar a enseñanza de los profesores y fomentar el crecimiento profesional de los profesores. Este liderazgo no tiene ninguna inquietud, tiene una vehemencia por la enseñanza siendo vital para el grupo pedagógico. También (Gento, 1998) sostuvo que el cometido fundamental del director es generar la calidad de la enseñanza por medios que proceden de una función profesional inmerso de tal guía.

Finalmente, sobre la tercera dimensión, el liderazgo transaccional por el cual (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que este estilo de liderazgo se basa en una transacción de beneficio común entre el líder y sus seguidores, la cual trabajan en conjunto para adquirir un bien en común. Este tipo de estilo lo podemos encontrar tanto en las escuelas como en la política como menciona (Manes, 2019) señaló que en las escuelas se manifiestan a través de que el profesor corrija o premie a los alumnos por su desempeño académico, a su vez también lo vemos en el campo político, ya que el político ofrece beneficios a cambio de votos, un cambio favorable para ambas partes. El estilo de liderazgo transaccional según (Rodríguez y Sánchez, 2019) nos señalaron que se divide en excepción activa y excepción pasiva. La excepción pasiva se basa cuando el líder observa un problema existente y actúa para dar solución. Por otro lado, si no se encuentra ningún problema, estos líderes no toman iniciativas propias para una mejor calidad educativa. La excepción activa es cuando el líder se encuentra en un proceso para lograr sus metas u objetivos, estando alerta a cualquier problema que aparezca. En pocas palabras, el líder solo ejerce cuando es necesario evitando problemas o fallos a futuro.

Respecto a la segunda variable la gestión educativa, (UNESCO, 2011) nos mencionó que es una doctrina que busca la aportación del alumnado, maestros y la comunidad. Así se

logrará construir una comunidad educativa en la cual se transmite información entre los educandos y los educadores, buscando superar el bajo rendimiento académico en las instituciones. Generalmente se pensaba que solo el director estaba involucrado, pero eso no es así, ya que involucra a la plana docente y a la colectividad formativa en general con el objetivo de alcanzar un mayor rendimiento académico y competitivo. Para (Cortez, 2004) señaló que, para conseguir un buen desarrollo académico, se debe tener en cuenta la unidad de aprendizaje, la sesión de aprendizaje y el proyecto de producción. Asimismo, nos señala que, aparte de celebrar las fechas señaladas en el calendario cívico, se celebra las ferias conocidas como el día del logro, la cual consiste en que al finalizar el módulo los alumnos presentan sus trabajos aprendidos durante el periodo lectivo. Finalmente, el autor nos comenta que, al no alcanzar un buen resultado académico, el docente se verá en la necesidad imperiosa de reforzar con una retroalimentación del programa curricular. La (UNESCO, 2011) nos señaló divide la Gestión Educativa en Institucional, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria

Como primera dimensión de la segunda variable, tenemos la dimensión institucional (UNESCO, 2011) nos mencionó que la gestión institucional se encarga de tener una buena convivencia entre los escolares, este está a cargo de un equipo en cual participan toda la comunidad educativa, con el fin de investigar soluciones a las diversas incertidumbres que se puedan presentar dentro de la institución y alcanzar metas. Para (Silvia, 2000) señaló que es una organización interna en la cual se dialoga sobre temas referentes al equipo docente directivo y sus funciones, el cuerpo docente, equipo administrativo, equipo docente, centros de padres, apoderados, estudiantes, etc. La (UNESCO, 2011) nos señaló que son decisiones políticas que atienden a las exigencias de los alumnos, con la finalidad de compartir entre estudiantes y el bienestar del mismo colegio.

En la segunda dimensión de la segunda variable, tenemos a la dimensión pedagógica (UNESCO, 2011) nos señaló que la gestión pedagógica se refiere al desarrollo pedagógico de las actividades educativas y los participantes que integran la enseñanza y el aprendizaje. La idea incorpora el enfoque del crecimiento de la instrucción y el estudio, variación curricular, los planes metodológicos y pedagógico, la apreciación del aprendizaje, la aplicación de instrumentos y medios formativos. Asimismo, existe la participación de

profesores, a su vez también existe la comunicación con alumnos, sobre la enseñanza y los medios que se utiliza en la educación, la planificación de los aprendizajes del programa y las capacitaciones permanentes de los docentes. Para (Silvia, 2000) señaló que la dimensión pedagógica es referente a los fines y motivos específicos del colegio en la comunidad. La cual encuentra el método de instrucción y educación, temas curriculares, prácticas de evaluación, selección de textos, auxiliares didácticos.

En la tercera dimensión de la segunda variable, tenemos a la dimensión administrativa (UNESCO, 2011) nos mencionó que en esta dimensión está relacionada con las gesticulaciones y manejo sobre los recursos humanos, instrumentos, seguridad, higiene; A su vez la dimensión administrativa se responsabiliza del acatamiento de las diferentes disposiciones y de controlar las obligaciones. A fin de beneficiar el desarrollo de la enseñanza y la formación. Podemos decir también, que la dimensión administrativa busca la unión entre los intereses personales con los institucionales, para alcanzar los propósitos de las instituciones. Sobre las acciones que incluye la dimensión administrativa serán sobre el manejo financiero de la institución, elaboración de presupuesto, mantenimiento de la institución y el sostenimiento de las posesiones muebles e inmuebles. Para (Silvia, 2000) señaló que la dimensión administrativa se relaciona a la repartición de espacio del establecimiento y tiempo, de la misma manera la administración de materiales, recursos humanos y administración financiera del centro educativo. La (UNESCO, 2011) nos señaló que son procesos de gestión que evalúa actividades, estrategias, proyectos y acciones que demanda el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

En la cuarta dimensión de la segunda variable, tenemos a la dimensión comunitaria (UNESCO, 2011) nos señaló que esta dimensión se encarga de relacionarse con la comunidad, entendiendo y comprendiendo sus necesidades o circunstancias. Integrando a toda la comunidad en general. A sí mismo, hace referencia a la unión entre los centros educativos con el ambiente de su comunidad, estableciendo relación también con los progenitores, las municipalidades, las organizaciones civiles, entre otros. La participación de estas relaciones proporcionará acuerdos fundamentales con el propósito de perfeccionar el centro educativo. (Silvia, 2000) señaló que la dimensión comunitaria refiere a las relaciones que determina el centro educativo con las distribuciones colectivas, industriales

del territorio, culturales, y demás. (UNESCO, 2011) nos señaló que esta dimensión alude al modo en que se conecta el centro educativo con la colectividad, como se integra los profesores, estudiantes y la familia, desarrollando así un sentido de comunidad, proporcionando un mejor aprendizaje en un entorno que ayude en el progreso del estudiante.

Tomando en cuenta los antecedentes, la realidad problemática y la literatura realizada se hace el planteamiento del problema general: ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020? De este problema general se desprende cuatro problemas específicos que se detallaran cada uno en la matriz de consistencia.

En cuanto a la justificación de este estudio, se demuestra de forma teórica ya que contribuye a profundizar sobre las teorías de liderazgo directivo y la gestión educativa en los trabajos de investigación encontrados como sustentos científicos. Además, se justifica de manera práctica, porque la investigación ayudará a la comunidad educativa, para lograr un mayor rendimiento en el medio educativo. Por ende, esta investigación es de gran provecho en distintos investigadores que tengan interés en el asunto de estilo de liderazgo y la gestión educativa. También este estudio se justifica de relevancia social ya que todos los integrantes de la colectividad formativa fomentaran habilidades las que brindaron una asistencia de calidad. Esto estará asegurando un mañana deseable para todos los integrantes de la organización educativa.

Podemos ver que es favorable ya que el peso repercute de forma directa en todos los integrantes de la colectividad formativa porque son los primeros afortunados y que su buena destreza tiene como resultado el estudio de los alumnos y el mejor cumplimiento de los profesores, de igual forma por la impresión final ya sea en la capacidad e impresiones de las autoridades de la institución, profesores y alumnos beneficiando a la institución del CETPRO Manuela Felicia Gómez. Todo esto es pedagógico ya que se efectuará una variación positiva en toda la colectividad formativa orientándose a mejorar en las distintas capacidades los que favorecen la misión y visión organizacional. Finalmente, también se

justifica de manera metodológica, para conseguir los objetivos de la investigación, se emplea el formulario y el uso del programa de spss estadística para analizar los datos.

En cuanto a los objetivos, se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020. Del objetivo se desprenden cuatro objetivos específicos, que se especifican en la matriz de consistencia.

Asimismo, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020. Asimismo, se han planteado cuatro hipótesis específicas, las cuales se mostrarán en el capítulo de los resultados y en la matriz de consistencia.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Es de tipo es básica, conforme con Pérez (2017) este estudio es básica, pues tiene la finalidad de obtener y recopilar información, la cual se adiciona a la información actual. Este estudio según su nivel es descriptiva correlacional. Es descriptiva porque especificamos situaciones de la realidad, en otras palabras, como son y cómo suceden dichos acontecimientos. Igualmente, es correlacional ya que se quiere estudiar la conexión de las variables estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez. De igual modo es transversal, por consiguiente, se obtuvieron los resultados en un tiempo definido. Para Hernández, (2016) los estudios descriptivos poseen como propósito definir las propiedades fundamentales de sujetos u otros fenómenos que sea objeto de investigación. Son estudios correlacionales ya que comprende cómo se consigue exponer una variable comprendiendo la conducta de diversos conceptos enlazados.

También es de diseño no experimental - transversal, de modo que estudia las variables de modo natural, en otras palabras, sin la manipulación por medio de técnicas de recopilación de datos. Para dicho autor considera que se define como no experimental, cuando no se emplea o se adultera las variables. Es transversal ya que se da en un delimitado tiempo, y es una investigación cuantitativa ya que estudiamos los fenómenos existentes, emperando modelos matemáticos, teorías e hipótesis, buscando responder interrogaciones.

Para Hernández, (2016) la investigación de enfoque cuantitativa debe ser lo más juicioso posible evadiendo que dañen las prioridades del investigador. Las investigaciones cuantitativas continua un modelo previsible y estructurado, se quiere divulgar las conclusiones encontradas en una agrupación a una colectiva mayor. El propósito primordial de las investigaciones cuantitativas es la elaboración y la expresión de opiniones.

2.2 Operacionalización de variables

En cuanto a las variables, dicho autor considera que las variables están sometidas a constante cambio, estas variables son circunstancias posiblemente variables, por lo tanto, son expuestas a la investigación, por tanto, que consigamos concordar la cualidad de la muestra a estudiar. Este estudio está formado por dos variables: la primera estilos de liderazgo, esta variable tratara de correlacionarse con la segunda variable que es gestión educativa para precisar las respuestas apropiadas. La operación de la primera variable estilos de liderazgo, está compuesta por 3 dimensiones, 7 indicadores y 14 ítems; los cuales serán empleados para ejecutar el cuestionario tipo Likert. De igual manera en la operación de la segunda variable gestión educativa, está compuesta por 4 dimensiones, 4 indicadores y 14 ítems; los cuales serán empleados para ejecutar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Estilo de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada o carisma	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
	Estimulación intelectual		Siempre (5)	
	Motivación e inspiración			
Liderazgo instructivo	Enseñanza eficaz	7, 8, 9, 10	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
	Liderazgo pedagógico		Siempre (5)	
Liderazgo transaccional	Excepción activa	11, 12, 13, 14	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)

Excepción pasiva	Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (18-42)
------------------	--	--------------

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Dimensión institucional	Decisiones políticas	15, 16, 17, 18	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Dimensión pedagógica	Desarrollo pedagógico	19, 20, 21, 22	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Dimensión administrativa	Procesos de gestión	23, 24, 25, 26	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Dimensión comunitaria	Relación social	27, 28	Nunca (1)	Alta (67-90)
			Casi nunca (2)	Media (43-66)
			Algunas veces (3)	Baja (18-42)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	

2.3 Población, muestra y muestreo

Sobre la población, para Hernández (2016) es un grupo de acontecimientos que corresponden una establecida precisión. La población que tiene el elemento de investigación apoyada por 44 maestros del CETPRO Felicia Gómez. Población censal consiste en trabajar con toda la población por lo tanto no hay muestra ni muestreo.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica es el procedimiento que permite al indagador plantear una conexión con la cuestión de estudio, empleando la encuesta. La herramienta fue el cuestionario ya que a través de las preguntas diseñadas generaran los resultados necesarios para lograr los objetivos propuestos.

Ficha técnica del instrumento que mide los estilos de liderazgo

Nombre: Ficha para examinar el estilo de liderazgo directivo

Autor: Ina Astudillo Mejía

Año: 2020

Lugar: CETPRO Manuela Felicia Gómez

Objetivo: Identificar el estilo de liderazgo directivo

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 10 minutos alrededor

Contenido: Se trabajo un cuestionario tipo Likert con una totalidad de 14 ítems, dividido en 3 dimensiones: Liderazgo transformacional, Liderazgo instructivo y Liderazgo transaccional. Se utilizó la escala: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Ficha técnica del instrumento que mide la gestión educativa

Nombre: Ficha para examinar la gestión educativa del directivo

Autor: Ina Astudillo Mejía

Año: 2020

Lugar: CETPRO Manuela Felicia Gómez

Objetivo: Identificar el nivel de gestión educativa

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 10 minutos alrededor

Contenido: Se trabajó un cuestionario tipo Likert con una totalidad de 14 ítems, dividido en 4 dimensiones: Dimensión institucional, Dimensión pedagógica, Dimensión administrativa y Dimensión comunitaria. Se utilizó la escala: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Validez

En cuanto a la validez se relaciona al grado en que una herramienta calcula la variable, de manera demostrable y libre de distorsión, la validez de la herramienta se estableció por medio del juicio de expertos sobre el tema a aplicar, las indicaciones se desarrollaron en todo el procedimiento de la investigación a fin de que el argumento sea adecuado y así garantizar la calidad del escrito.

Tabla 3.

Validación por el juicio de expertos: Estilos de liderazgo

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Justiniano Aybar Huamani	Aplicable
2	Magister	Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable
3	Doctora	Blanca Nieve Chinchano Olortegui	Aplicable

Tabla 4.

Validación por el juicio de expertos: Gestión educativa

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Justiniano Aybar Huamani	Aplicable
2	Magister	Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable
3	Doctora	Blanca Nieve Chinchano Olortegui	Aplicable

Confiabilidad

Es utilizado como medio de medición, para el autor Hernández, (2016) la confiabilidad se describe al nivel en que su empleo reincide a la misma persona obtiene resultados semejantes. Para poder manifestar la confiabilidad de las encuestas, se empleó el procedimiento estadístico de Alfa de Cronbach, por intermedio del programa SPSS 26, debido a lo cual sus resultados fueron conseguidos por las encuestas realizadas a 44 docentes del CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 5.

Estadísticos fiabilidad: Estadísticas de fiabilidad de estilos de liderazgo y gestión educativa

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Estilos de liderazgo ,958	14
Gestión educativa ,970	14

Los resultados de la confiabilidad se localizan en alta confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Se estableció fechas para aplicar los instrumentos, asimismo se diseñó los instrumentos, para posteriormente aplicar los instrumentos de manera virtual a docentes del CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria. Finalmente, se reunió todos los resultados del cuestionario para luego proceder analizar los resultados y representarlos mediante tablas.

2.6 Método de análisis de datos

El método manejado para procesar la información fue de manera cuantitativa, empleando como herramienta para la recaudación de datos, un cuestionario realizado para los docentes. Cabe resaltar que para este trabajo de investigación se desempeñó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, realizando la descripción y asimilación de la investigación. Después utilizando el SPSS 26 se conseguirá ejecutar las tablas de frecuencias con sus correspondientes gráficos. Para brindar una información ampliamente específica y al mismo tiempo difundir los resultados, se determinó efectuar un estudio descriptivo correlacional, empleando el nivel de correlación de Rho de Spearman, con propósito de observar el nivel de correlación que tienen las variables y así poder diagnosticar, probar o negar las hipótesis nulas, alternas y específicas.

2.7 Aspectos éticos

Se definió con el apoyo de libros redactado por autores conocedores en el tema, de modo que se acatan los reglamentos del manual APA para citar las referencias empleadas. Por otra parte, la evaluación de resultados y la confiabilidad del instrumento de este estudio se ejecutaron por intermedio del estadístico SPSS 26, fortaleciendo su autenticidad. De esta manera, se demostración una información limpia y específica de acuerdo al tema relacionado, durante el progreso de la investigación por este motivo la conexión entre las dos variables. Asimismo, se ha respetado el reglamento de posgrado y de más normas de seguridad.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable estilos de liderazgo:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	18	40,9%
	Nivel medio	13	29,5%
	Nivel alto	13	29,5%
	Total	44	100,0%

Respecto a los resultados descriptivos de estilos de liderazgo. En el cual se registra que el 40,9% de los encuestados señalan que estilos de liderazgo presenta un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados manifestaron que estilos de liderazgo presenta un nivel medio y el 29,5% de los encuestados señalan que estilos de liderazgo presenta un nivel alto.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo:

		Liderazgo transformacional		Liderazgo instructivo		Liderazgo transaccional	
		Frecuencia		Frecuencia		Frecuencia	
Válido	Nivel bajo	17	38,6%	23	52,3%	13	29,5%
	Nivel medio	17	38,6%	10	22,7%	19	43,2%
	Nivel alto	10	22,7%	11	25,0%	12	27,3%
	Total	44	100,0%	44	100,0%	44	100,0%

En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional. En el cual se registra que el 38,6% de los encuestados señalan que liderazgo transformacional presenta un nivel bajo, el 38,6% de los encuestados manifestaron que liderazgo transformacional presenta un nivel medio y el 22,7% de los encuestados señalan que liderazgo transformacional presenta un nivel alto. De esta misma manera, se visualiza a la dimensión liderazgo instructivo. Donde el 52,3% de los encuestados señalan que liderazgo instructivo presenta un nivel bajo, el 22,7% de los encuestados manifestaron que liderazgo instructivo presenta un nivel medio y el 25,0% de los encuestados señalan que liderazgo

instructivo muestra un nivel alto. Además, observamos en la tabla a la dimensión liderazgo transaccional. En el cual se registra que el 43,2% de los encuestados señalan que liderazgo transaccional presenta un nivel medio, el 29,5% de los encuestados manifestaron que liderazgo transaccional presenta un nivel bajo y el 27,3% de los encuestados señalan que liderazgo transaccional presenta un nivel alto.

Tabla 7.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión educativa:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	20	45,5%
	Nivel medio	12	27,3%
	Nivel alto	12	27,3%
	Total	44	100,0%

Con relación a los resultados descriptivos de gestión educativa. En el cual se registra que el 45,5% de los encuestados señalan que gestión educativa son de nivel bajo, el 27,3% de los encuestados manifestaron que gestión educativa presenta un nivel medio y el 27,3% de los encuestados indican que gestión educativa son de nivel alto.

Tabla 8.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable gestión educativa:

		Dimensión institucional		Dimensión pedagógica		Dimensión administrativa		Dimensión comunitaria	
		Frecuencia		Frecuencia		Frecuencia		Frecuencia	
Válido	Nivel bajo	18	40,9%	23	52,3%	22	50,0%	23	52,3%
	Nivel medio	16	36,4%	9	20,5%	14	31,8%	13	29,5%
	Nivel alto	10	22,7%	12	27,3%	8	18,2%	8	18,2%
	Total	44	100,0%	44	100,0%	44	100,0%	44	100,0%

En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión institucional. En el cual se registra que el 40,9% de los encuestados señalan que dimensión institucional presenta un nivel bajo, el 36,4% de los encuestados manifestaron que dimensión institucional presenta un nivel medio y el 22,7% de los encuestados indican que dimensión institucional muestra un nivel alto. Asimismo, se observa la dimensión pedagógica. En el cual se registra que el 52,3% de los encuestados señalan que dimensión pedagógica presenta un nivel bajo, el 20,5% de los

encuestados manifestaron que dimensión pedagógica son de nivel medio y el 27,3% de los encuestados indican que dimensión pedagógica presenta un nivel alto. Además, se observa a la dimensión administrativa. En el cual se registra que el 50,0% de los encuestados señalan que dimensión administrativa presenta un nivel bajo, el 31,8% de los encuestados manifestaron que dimensión administrativa presenta un nivel medio y el 18,2% de los encuestados indican que dimensión administrativa presenta un nivel alto. Por último, se observa a la dimensión comunitaria. En el cual se registra que el 52,3% de los encuestados señalan que dimensión comunitaria presenta un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados manifestaron que dimensión comunitaria son de nivel medio y el 18,2% de los encuestados indican que dimensión comunitaria presenta un nivel alto.

Tabla 9.

Tabla cruzada entre estilos de liderazgos y gestión educativa

		Gestión educativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Estilos de liderazgos	Nivel bajo	Recuento	17	1	0	18
		% del total	38,6%	2,3%	0,0%	40,9%
	Nivel medio	Recuento	3	9	1	13
		% del total	6,8%	20,5%	2,3%	29,5%
	Nivel alto	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	4,5%	25,0%	29,5%
Total		Recuento	20	12	12	44
		% del total	45,5%	27,3%	27,3%	100,0%

Del 100% de los docentes, el 40,9% de los encuestados muestran que estilos de liderazgos se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados contestaron que estilos de liderazgos se localiza en un nivel medio y el 29,5% de los encuestados manifiestan que estilos de liderazgos se localiza en un nivel alto. De igual modo, el 45,5% de los encuestados muestran que la variable gestión educativa se ubica en un nivel bajo, el 27,3% de los encuestados manifiestan que gestión educativa se localiza en un nivel medio y el 27,3% de los encuestados contestaron que gestión educativa se localiza en un nivel alto.

Tabla 10.*Tabla cruzada entre estilos de liderazgos y dimensión institucional*

		Dimensión institucional				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
Estilos de liderazgos	Nivel bajo	Recuento	16	1	1	18
		% del total	36,4%	2,3%	2,3%	40,9%
	Nivel medio	Recuento	2	11	0	13
		% del total	4,5%	25,0%	0,0%	29,5%
	Nivel alto	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0,0%	9,1%	20,5%	29,5%
Total	Recuento	18	16	10	44	
	% del total	40,9%	36,4%	22,7%	100,0%	

Del 100% de los docentes, el 40,9% de los encuestados muestran que estilos de liderazgo se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados contestaron que estilos de liderazgo se localiza en un nivel medio y el 29,5% de los encuestados indican que estilos de liderazgo se localiza en un nivel alto. De igual modo, el 40,9% de los encuestados muestran que la dimensión institucional se localiza en un nivel bajo, el 36,4% de los encuestados expresan que la dimensión institucional se localiza en un nivel medio y el 22,7% de los encuestados expresan que la dimensión institucional se localiza en un nivel alto.

Tabla 11.*Tabla cruzada entre estilos de liderazgos y dimensión pedagógica*

		Dimensión pedagógica				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
Estilos de liderazgos	Nivel bajo	Recuento	18	0	0	18
		% del total	40,9%	0,0%	0,0%	40,9%
	Nivel medio	Recuento	4	7	2	13
		% del total	9,1%	15,9%	4,5%	29,5%
	Nivel alto	Recuento	1	2	10	13
		% del total	2,3%	4,5%	22,7%	29,5%
Total	Recuento	23	9	12	44	
	% del total	52,3%	20,5%	27,3%	100,0%	

Del 100% de los docentes, el 40,9% de los encuestados muestran que estilos de liderazgo se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados manifiestan que estilos de liderazgo se localiza en un nivel medio y el 29,5% de los encuestados contestaron que estilos de liderazgo se localiza en un nivel alto. De igual modo, el 52,3% de los encuestados muestran que la dimensión pedagógica se localiza en un nivel bajo, el 27,3% de los encuestados expresan que la dimensión pedagógica se localiza en un nivel alto y el 20,5% de los encuestados expresan que la dimensión pedagógica se localiza en un nivel medio.

Tabla 12.

Tabla cruzada entre estilos de liderazgos y dimensión administrativa

		Dimensión administrativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Estilos de liderazgos	Nivel bajo	Recuento	18	0	0	18
		% del total	40,9%	0,0%	0,0%	40,9%
	Nivel medio	Recuento	4	8	1	13
		% del total	9,1%	18,2%	2,3%	29,5%
	Nivel alto	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0,0%	13,6%	15,9%	29,5%
Total		Recuento	22	14	8	44
		% del total	50,0%	31,8%	18,2%	100,0%

Del 100% de los docentes, el 40,9% de los encuestados muestran que estilos de liderazgo se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados contestaron que estilos de liderazgo se localiza en un nivel medio y el 29,5% de los encuestados manifiestan que estilos de liderazgo se localiza en un nivel alto. De igual modo, el 50,0% de los encuestados muestran que la dimensión pedagógica se localiza en un nivel bajo, el 31,8% de los encuestados expresan que la dimensión pedagógica se ubica en un nivel medio y el 18,2% de los encuestados expresan que la dimensión pedagógica se localiza en un nivel alto.

Tabla 13.*Tabla cruzada entre estilos de liderazgos y dimensión comunitaria*

		Dimensión comunitaria _				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
Estilos de liderazgos	Nivel bajo	Recuento	17	1	0	18
		% del total	38,6%	2,3%	0,0%	40,9%
	Nivel medio	Recuento	6	6	1	13
		% del total	13,6%	13,6%	2,3%	29,5%
	Nivel alto	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0,0%	13,6%	15,9%	29,5%
Total		Recuento	23	13	8	44
		% del total	52,3%	29,5%	18,2%	100,0%

Del 100% de los docentes, el 40,9% de los encuestados muestran que estilos de liderazgo se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados manifiestan que estilos de liderazgo se localiza en un nivel medio y el 29,5% de los encuestados contestaron que estilos de liderazgo se localiza en un nivel alto. De igual modo, el 52,3% de los encuestados muestran que la dimensión comunitaria se localiza en un nivel bajo, el 29,5% de los encuestados expresan que la dimensión comunitaria se localiza en un nivel medio y el 18,2% de los encuestados expresan que la dimensión comunitaria se localiza en un nivel alto.

Contrastación de Hipótesis:

Contrastación de Hipótesis General

Ho: No existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Ha: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 14.

		Correlaciones		
			Estilos de Liderazgo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de Hipótesis General:

Interpretación

Conforme con los resultados de la hipótesis general, el coeficiente Rho de Spearman es ($r=0,918$) y conforme al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto expresa que existe una relación significativa entre las variables, finalizando con la conclusión que estilos de liderazgo se asocia significativamente con la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Contrastación de Hipótesis Específica 1:

H_0 : No existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión institucional en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

H_a : Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión institucional en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 15.*Contrastación de Hipótesis Específica 1:*

		Correlaciones		
			Estilos de Liderazgo	Dimensión Institucional
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Institucional	Coefficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Conforme con los resultados de la hipótesis específica 1, el coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,868$) y conforme al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la conexión es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, si hay una conexión significativa entre la variable y la dimensión, luego podemos concluir que estilos de liderazgo se vincula significativamente con la dimensión institucional de la variable gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Contrastación de Hipótesis Específica 2:

H_0 : No existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión pedagógica en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

H_a : Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión pedagógica en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 16.

Contrastación de Hipótesis Específica 2:

		Correlaciones		
			Estilos de Liderazgo	Dimensión Pedagógica
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Pedagógica	Coefficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Conforme con los resultados de la hipótesis específica 2, el coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,872$) y conforme al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la conexión es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, si hay una conexión significativa entre la variable y la dimensión, luego podemos concluir que estilos de liderazgo se vincula significativamente con la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Contrastación de Hipótesis Específica 3:

H_0 : No existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión administrativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

H_a : Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión administrativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 17.

Contrastación de Hipótesis Específica 3:

		Correlaciones		
			Estilos de Liderazgo	Dimensión Administrativa
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Administrativa	Coefficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Conforme con los resultados de la hipótesis específica 3, el coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,871$) y conforme al baremo de estimación de la correlación de Spearman, encontrando una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la conexión es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, si hay una conexión significativa entre la variable y la dimensión, luego podemos concluir que estilos de liderazgo se vincula significativamente con la dimensión administrativa de la variable gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Contrastación de Hipótesis Específica 4:

H_0 : No existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión comunitaria en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

H_a : Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y dimensión comunitaria en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

Tabla 18.*Contrastación de Hipótesis Específica 4:*

		Correlaciones		
			Estilos de Liderazgo	Dimensión Comunitaria
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Comunitaria	Coefficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Conforme con los resultados de la hipótesis específica 4, el coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,836$) y conforme al baremo de estimación de la correlación de Spearman, encontramos una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la conexión es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, si hay una conexión significativa entre la variable y la dimensión, luego podemos concluir que estilos de liderazgo se vincula significativamente con la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.

IV. Discusión

En la actual investigación se evidencio el resultado descriptivo de la hipótesis general, el 40,9% de los encuestados expresaron que estilos de liderazgo es de nivel bajo y el 45,5% de los encuestados expresaron que la gestión educativa es de nivel bajo. De modo que, concluyó que el coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,918$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, asimismo, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y por consiguiente la correlación es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto puntualiza, que encontramos una relación significativa entre las variables, posteriormente podemos finalizar que estilos de liderazgo se vincula significativamente con la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020, podemos decir que a mayor liderazgo directivo mayor será la gestión educativa.

Existe una semejanza con la tesis de Changanquí y Huapaya (2017) quienes concluyeron que el coeficiente de relación al coeficiente de Rho de Spearman es ($r= 0,330$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva baja, con un nivel de significancia de con nivel de $p= 0,000$ que resulta menor al de $P= 0,05$, por lo que se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, vincula significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas.

Asimismo, se asemeja con la tesis de Cuba (2017) quien concluyó que consiguió un coeficiente de correlación de ($r= 0,640$) y correspondiente al cálculo de consideración, se encuentra una correlación positiva moderada entre las dos variables que confirma, la conexión entre estilos de liderazgo y gestión educativa en los directivos pedagógicos de las Instituciones Públicas Secundarias del Distrito de Ventanilla. También, se encuentra una similitud con el estudio de Manes (2019) el cual determinó en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,714$) y correspondiente al cálculo de consideración, se encuentra una correlación positiva alta entre las dos variables que comprueba, la conexión entre estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica en los docentes, el resultado puede ser por diferentes factores, que al no contar con una organización que

acceda lograr el liderazgo y la estimulación de los maestros, se observa un pobre desempeño en el labor directivo y bajo rendimiento en los estudiantes por no desarrollar un buen desempeño docente, y el rendimiento aumentaría por contar con directores líderes pedagógicos que desarrollen una formación en su labor y capacite y estimule a los docentes. Así mismo, se asemeja con la tesis de Murga (2017) obtuvo en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,689$) y correspondiente al cálculo de consideración, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que la calidad de una gestión educativa, es el resultado de diferentes factores, donde el director debe ser un líder positivo ya que logrará inspirar a todos los miembros del centro educativo, logrando alcanzar las metas u objetivos institucionales.

De la misma manera, existe una similitud con el estudio de Valencia (2017) quien consiguió un coeficiente de correlación de ($r= 0,759$) y correspondiente al cálculo de consideración, se encuentra una correlación positiva alta, entre la gestión educativa y el liderazgo de los directores, el cual el papel de liderazgo es los directores es administrar y dirigir los participantes de la institución educativa con el objetivo de obtener los propósitos y fines que solicita con necesidad el centro educativo. Así mismo, en la tesis de Reyes, Trejo y Topete (2017) quienes consiguieron un coeficiente de correlación de ($r= 0,765$) y correspondiente al cálculo de consideración, se encuentra una correlación positiva alta entre la gestión educativa y el liderazgo de los directores, concluyendo que el liderazgo es primordial para un cambio en el centro educativo, mediante estrategias, motivación y cooperación para alcanzar buenos resultados en la gestión educativa, a causa de que el director es visto como líder de una organización y es el representante fundamental para progresar una gestión eficiente.

También, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación – UNESCO (2000), mencionan que: Gestión y liderazgo son dos conocimientos constituidores del mundo de los sucesos de dirección de los ámbitos organizativos. Estos resultados, se comparan a los resultados conseguidos y encontramos una semejanza con los nuestros, ya que se enfoca en la conducta y el comportamiento que debe de tener el líder ante la relación con la gestión educativa.

En la hipótesis específica 1, se determinó que el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,868$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se

encuentra una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en conclusión la conexión es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, hay una conexión significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión institucional en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020, podemos decir que a mejor liderazgo directivo superior será la dimensión institucional de la gestión educativa.

Así mismo, existe una semejanza con la tesis de Murga (2017) quien obtuvo el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,692$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó determinando que a mayor liderazgo directivo mejor la gestión educativa en la dimensión institucional, dado que el directivo alcanza sus objetivos y la meta institucional, cuando acopla el desempeño de los individuos y de los materiales de trabajo. En otros términos, el PEI como pilar de la institución educativa se trabaja de modo positivo y otorgarle eficiencia con el respaldo de la comunidad educativa, por lo tanto, se mencionará que el director es un verdadero líder.

De esta misma manera, Manes (2019) quien obtuvo el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,871$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyó que el directivo debe de participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual y otros documentos de gestión. Asimismo, Changanaquí y Huapaya (2017) quienes obtuvieron el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,836$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyeron que el director como líder, logrará la colaboración de las familias y la misma comunidad educativa, logrando alcanzar fácilmente los objetivos, facilitando una mejor educación.

De esta misma manera, Cuba (2017) quien obtuvo el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,647$) y correspondiente al baremo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el directivo debe de favorecer la colaboración de los profesores en las labores académicas del centro educativo. Asimismo, Valencia (2017) quien obtuvo el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r=0,659$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el directivo debe de tener una buena relación con la comunidad educativa y resolver los problemas de la

institución educativa. Estas conclusiones, se relacionan con las conclusiones obtenidas y encontramos una similitud, porque analiza el carisma y el plan de metas que debe tener el líder con la dimensión institucional.

En la hipótesis específica 2, se determinó que el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,872$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la relación es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, hay una conexión significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020, podemos decir que a mejor liderazgo directivo superior será la dimensión pedagógica de la gestión educativa.

Asimismo, Murga (2019) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,655$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el director debe de formar agrupaciones de operaciones para garantizar la ganancia de los propósitos pedagógicos de la institución educativa, también señaló que a mejor liderazgo directivo mejor será la dimensión pedagógica de la gestión educativa. Asimismo, Acuña y Bolívar (2019) quienes en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,648$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyeron que los directores deben de mostrar interés en las prácticas pedagógicas por parte de los docentes hacia los estudiantes.

De la misma manera, Acosta (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,682$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el director debe organizar capacitaciones para enriquecer la productividad de los profesores de la institución educativa. En este mismo sentido. Cuba (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,764$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyó que el director debe de ser visionario en el rendimiento de sus ocupaciones dentro del centro educativo. Asimismo, Valencia (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,680$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra

una correlación positiva moderada, concluyó que el directivo debe de promover estrategias para perfeccionar la enseñanza en los estudiantes del centro educativo. Por parte de la UNESCO (2011) en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas nos menciona que: A fin de una mejor gestión, la participación de la pedagógica es el elemento más sobresaliente, porque, le da significación y recuadre a la ocupación del centro educativo. Estos resultados, se comparan a los resultados conseguidos y encontramos una semejanza con los nuestros, ya que se enfoca en la táctica y la práctica que debe de tener el líder ante la relación con la dimensión pedagógica.

En la hipótesis específica 3, se determinó que el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,871$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la relación es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, hay una conexión significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión administrativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020, podemos decir que a mejor liderazgo directivo superior será la dimensión administrativa de la gestión educativa.

De esta misma manera, Murga (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,802$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyó que debe de gestionar adecuadamente los horarios y tiempos en la institución educativa, también manifiesta que a superior liderazgo directivo superior la dimensión administrativa, ya que, el distribuye, planifica y aprovecha los recursos humanos, financieros e instrumentos imprescindibles, el director, poseerá objetivos factibles de formación y por consiguiente, el centro educativo funcionara de manera competente y eficiente.

Asimismo, existe una semejanza con la tesis de Cartes, Valera y Villena (2015) quienes su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,867$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyeron que los directores como líderes tienen la responsabilidad de dirigir la labor de su institución educativa, administrar los recursos de materiales y ejecutar acciones para alcanzar las finalidades favorecedoras para el centro educativo. De la misma manera, Angulo (2016) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,655$) y correspondiente

al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que se debe de mantener instalaciones limpias e idóneas para el desarrollo de las actividades, de igual modo concluye que el liderazgo del directivo es fundamental para una buena toma de decisiones y alcanzar objetivos en beneficio a la institución educativa. Asimismo, Cuba (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,674$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el directivo debe gestionar oportunamente los recursos humanos para un mejor desarrollo efectivo en el centro educativo.

Asimismo, Valencia (2017) que en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,778$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, concluyó que el director debe de fomentar la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento y facilitar el trabajo de las comisiones que se han formado en el centro educativo. Estos resultados, se comparan a los resultados conseguidos y encontramos un parecido con nuestros resultados, porque se dirige a la motivación y el ingenio que debe de tener un líder con la dimensión administrativa.

En la hipótesis específica 4, se determinó que el coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,836$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta. Igualmente, el valor de $p= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en conclusión la relación es significativa al 95%, entonces se desestima la hipótesis nula (H_0) y se toma la hipótesis alternativa (H_a), esto indica que, hay una conexión significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión comunitaria en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020, podemos decir que a mejor liderazgo directivo mejor será la dimensión comunitaria de la gestión educativa.

De este mismo modo en la tesis de Murga (2017) que obtuvo en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,689$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el directivo debe de manifestar las normas de convivencia y las actividades extracurriculares de modo adecuado. Asimismo, en la tesis de Reyes, Trejo y Topete (2017) quienes obtuvieron en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,657$) y correspondiente al

cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyeron que el líder debe de establecer vínculos con su comunidad educativa, relacionarse con los alumnos y relacionarse con los miembros de las organizaciones, de manera comprometida, con ética y valores.

De la misma manera, en la tesis de Angulo (2016) que obtuvo en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,817$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta, quien concluyo que los directores deben de emplear procesos de liderazgo apoyados en trabajar en equipo, en un entorno estimulador y de respeto para fomentar la incorporación a la comunidad. Asimismo, Cuba (2017) que obtuvo en su coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,640$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva moderada, concluyó que el director debe de fomentar la intervención de los tutores en el desarrollo de enseñanzas de los alumnos del centro educativo.

Se permite asegurar de la misma manera como lo señala la UNESCO (2011) en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, la institución educativa y sus integrantes tienen el compromiso de atravesar la muralla de la institución educativa y abrir puertas a la comunidad, con el propósito de colaborar, de intervenir y de utilizar lo que las distintas instituciones de la zona brinda. En resumen, dicho de otro modo, el será un magnífico líder en el momento en el que incluya la intervención operante de los tutores o de los padres y los socios fundamentales complaciendo las obligaciones y las solicitudes de modo que se deban incorporar en las diferentes ocupaciones del centro educativo, beneficiando enseñanzas de calidad para los alumnos. Estos resultados, se relacionan a las consecuencias alcanzadas y descubrimos una similitud con nuestras consecuencias, puesto que se focaliza en las estrategias y la motivación que debe de tener un líder ante la relación con la dimensión comunitaria.

V. Conclusiones

Primera: Acorde con el objetivo general se finaliza, que las variables guardan conexión entre estilos de liderazgo y gestión educativa, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman es ($r= 0,918$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta.

Segunda: Acorde con el objetivo específico 1, se finaliza, que las variables guardan relación entre estilos de liderazgo y dimensión institucional, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,868$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta.

Tercera: Acorde con el objetivo específico 2, se finaliza, que las variables guardan relación entre estilos de liderazgo y dimensión pedagógica, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,872$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta.

Cuarta: Acorde con el objetivo específico 3, se finaliza, que las variables guardan relación entre estilos de liderazgo y dimensión administrativa, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,871$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta.

Quinta: Acorde con el objetivo específico 4, se finaliza, que las variables guardan relación entre estilos de liderazgo y dimensión comunitaria, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman resultó ($r= 0,836$) y correspondiente al cálculo de consideración de la correlación de Spearman, se encuentra una correlación positiva alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Los directores deberían de tener más comunicación y empatía con la comunidad educativa, participando en todos sus ámbitos laborales, creando también proyectos sobre liderazgo y gestión educativa.

Segunda: Los directores deben de sociabilizar con toda la institución educativa en general, ya sea en diferentes eventos de la institución y generar espacios para realizar talleres y reforzar la relación con la dimensión institucional.

Tercera: Se sugiere que los directores deben monitorear constantemente la modalidad de enseñanza de los docentes y fomentar la aportación de los estudiantes en las diferentes actividades educativas de la institución.

Cuarta: Los directores deben fomentar la unión entre los administrativos y docentes para un mejor desarrollo educativo.

Quinta: Se sugiere que los directores coordinen constantemente con las diferentes comisiones de estudiantes para las diversas actividades programadas en el plan anual.

Referencias

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. (Tesis para optar el título de Magíster en Educación).
- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. (Tesis para optar el título de Magíster en Administración de la Educación).
- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima - Perú: Derrama Magisterial.
- Aliaga, C. (1999). *Comportamiento organizacional*. Universidad de San Martín de Porres. Facultad de ciencias Administrativas y Relaciones Industriales. Instituto de Investigación. Perú.
- Alvariño, C. et al (2000). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia, 29, 15-43.
- Aranda, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en educación).
- Aderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. Revista Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, vol. 9, pp. 34, en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200003&script=sci_arttext
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. (Tesis para optar el título de Magíster en Ciencias de la Educación).

- Bolívar, A. López, J. y Murillo, F. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación*. Revista Fuentes, vol. 14, pp. 15-60, en. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas: individuo y sociedad, 9(2), 9-33.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: The Free Press. Recuperado por <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>
- Bush, T. (2017). *Liderazgo Escolar: perspectivas globales*. En Weinstein, J & Díaz, C. (eds.) Liderazgo educativo en la escuela. Nueve miradas. Ediciones Universidad Diego Portales.
- Cartes, A., Valera, M. y Villena, M. (2015). *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*. (Tesis para optar el grado académico de Magíster en liderazgo y gestión de establecimientos educacionales).
- Changanaquí, M. y Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa).
- Chiang, M., Núñez, A. y Huerta, P. (2007). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior*. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, N° 72. Recuperado por <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407/327>
- Cortez, J. (2004). *Plan estratégico para el desarrollo del programa experimenta*. Chosica: CEAVROR-UNE.

Cuba, I. (2017). *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos del Distrito de Ventanilla*. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública).

Gallego, F. (2004). *La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. En Ministerio de Ciencia y Cultura, *Premios nacionales de investigación educativa 2004*. Madrid: CIDE N°170, colección Investigación, 395-422.

Gento, S. (1998). *Gestión y supervisión de Centros Educativos*. Editorial Universidad Estatal a distancia. EUNED. Recuperado por <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=272432>

Hernández, R. (2016). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Atlas. Ti.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular: diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada*. Lima: Ipeba.

Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Santiago: OREALC-UNESCO.

Ley General de Educación, Ley 28044. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes.php>

Gómez, L. (2016). *La gestión educativa frente a la sociedad*. *Palermo Business Review*, vol. 13, pp. 41-49, en https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/PBR_13_03.pdf

- Manes, A. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel – ACOS – Huaral*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en gerencia de la educación).
- Ministerio de Educación (2012). *Plan Estratégico Sectorial Multianual (Pesem) 2012-2016*. Lima: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación - MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Murga, L. (2017). *Estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa de las II. EE. De primaria poli docentes de Chimbote, 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación).
- Murillo, T. (2014) *La investigación sobre liderazgo educativo: una mirada desde la presente proyectada al futuro*. Revista Fuentes, vol. 14, pp. 9-14, en <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Presentaci%C3%B3n.pdf>
- OCDE (2017). *Estudios territoriales de la OCDE – Morelos, México*. Recuperado por <https://www.oecd.org/gov/estudios-territoriales-de-la-ocde-morelos-mexico-9789264277595-es.htm>
- OCDE (2018). *Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos (PISA)*. Revista digital Recuperado por <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/programainternacionaldeevaluaciondelosalumnos/pisa.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998), Conferencia http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

- Pérez, J. (2017). *Tipos y diseños de investigación*. Venezuela.
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Volume 1: policy and practice. París: OECD.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Recuperado por <https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-pozner-pilar.pdf>.
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 7467. México.
- Rodríguez, A. y Sánchez, J. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones para paradigmáticas de la gestión educativa*. Editorial Unimagdalena. Recuperada por <https://www.worldcat.org/title/liderazgo-en-la-gestion-de-las-organizaciones-escolares-transiciones-paradigmaticas-de-la-gestion-educativa/oclc/1137021830/viewport>
- Rue, L. y Byars, L. (2004). *Management: Skills and Application*. 10 th Edition
- Silvia, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. LOM Ediciones/PIIE
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014 – Perú*. Recuperada por <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66/69>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson, Inc. Recuperado por <https://www.overdrive.com/media/2044840/liderazgo>

- Ugarte, M., Arguedas, C. y Ángeles, N. (2012). *Balance de la descentralización de la educación 2009-2012*. Lima: Family Health International.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2004). *Factores asociados al rendimiento estudiantil. Resultados de la Evaluación Nacional 2001*. Documento de trabajo 9. Lima: Ministerio de Educación.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2014). *Resultados de la evaluación censal de estudiantes 2013*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado por <http://umc.minedu.gob.pe/?p=1766>
- UNESCO. (2010). *La educación de calidad en el siglo XXI*. Ginebra: Unesco.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Biblioteca Nacional del Perú N° 2011 – 04369*. Recuperado por <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO e ILPE (2000). *Gestión educativa estratégica*. Recuperado de www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf
- Uribe, Mario (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5), 149-156.
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. (Tesis

para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educación).

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis para optar el grado académico de magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria). Recuperada de <https://pdfs.semanticscholar.org/d9da/527a32df7644f3e6b25a2504df452460eee2.pdf>

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título: Estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020

Autor: Ina Astudillo Mejía

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión institucional de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.-Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión institucional de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión institucional de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La</p>	Variable 1: Estilo de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>1) Liderazgo Transformacional</p>	<p>1.1 Influencia idealizada o carisma</p> <p>1.2 Estimulación intelectual</p> <p>1.3 Motivación e inspiración</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	<p>• Nunca (1)</p> <p>• Casi nunca (2)</p> <p>• Algunas veces (3)</p>	<p>Alta</p> <p>(67-90)</p>
			<p>2) Liderazgo instructivo</p>	<p>2.1 Enseñanza eficaz</p> <p>2.2 liderazgo pedagógico</p>	<p>7-8</p> <p>9-10</p>	<p>• Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Media</p> <p>(43-66)</p>
			<p>3) Liderazgo transaccional</p>	<p>3.1 Excepción activa</p> <p>3.2 Excepción pasiva</p>	<p>11-12</p> <p>13-14</p>		<p>Baja</p> <p>(18-42)</p>

<p>Victoria, Lima 2020?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión pedagógica de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión administrativa de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020?</p> <p>4.- ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y la gestión comunitaria de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020?</p>	<p>Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>2.-Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión pedagógica de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>3.-Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión administrativa de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>4.-Determinar la relación entre estilos de liderazgo y la gestión comunitaria de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p>	<p>Victoria, Lima 2020.</p> <p>2: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión pedagógica de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>3: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión administrativa de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p> <p>4: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y la gestión comunitaria de la gestión educativa en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, La Victoria, Lima 2020.</p>	Variable 2: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1) Gestión institucional	Decisiones políticas	1-4	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • Algunas veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	<p>Alta</p> <p>(67-90)</p> <p>Media</p> <p>(43-66)</p> <p>Baja</p> <p>(18-42)</p>
			2) Gestión pedagógica	2.1 Desarrollo pedagógico	5-8		
			3) Gestión administrativa	3.1 Procesos de gestión	9-12		
4) Gestión comunitaria	4.1 Relación social	13-14					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población:</p> <p>POBLACIÓN SENSADA</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 44 docentes</p>	<p>Variable 1: Estilo de liderazgo</p> <p>Técnicas: ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: CUESTIONARIO</p> <p>Autor:</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: ENCUESTA</p> <p>Instrumentos: CUESTIONARIO</p> <p>Autor:</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis de la información se realizará a través de un análisis estadístico del Coeficiente de correlación de Pearson.</p> <p>INFERENCIAL:</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Matrices de operacionalización

Matriz de operacionalización de variable: Estilo de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
1) Liderazgo Transformacional (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 54)	1.1 Influencia idealizada o carisma. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 54)	P.1 ¿El director es carismático al dirigir la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • Algunas veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Alta (67-90)
		P.2 ¿El carisma del director repercute en el buen desempeño laboral dentro de la institución educativa?		
	1.2 Estimulación intelectual. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 54)	P.1 ¿El director promueve ideas innovadoras para el mejoramiento de la institución?		
		P.2 ¿El director es ingenioso para dar soluciones a los problemas que se presenta en la institución?		
	1.3 Motivación e inspiración. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 54)	P.1 ¿El director te motiva a trabajar con eficacia en su centro institucional?		
		P.2 ¿El director plante metas e ideas innovadoras para el centro institucional?		
2) Liderazgo instructivo (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 56)	2.1 Enseñanza eficaz. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 56)	P.1 ¿El director desarrolla estrategias para el mejor desempeño en los estudiantes de la institución educativa?		Media
		P.2 ¿El director aporta ideas para generar cambios significativos en la institución?		
	2.2 Liderazgo pedagógico. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 56)	P.1 ¿El director lidera eficazmente a su grupo de trabajo para un mejor desempeño académico?		

		P.2 ¿El director accede a los docentes que tengan oportunidades de liderar en la institución?	(43-66)
3) Liderazgo transaccional (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 57)	3.1 Excepción activa. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 57)	P.1 ¿El director desarrolla objetivos para solucionar problemas futuros de la institución?	
		P.2 ¿El director tiene el conocimiento para resolver los problemas de la institución?	
	3.2 Excepción pasiva. (Rodríguez y Sánchez, 2019, p. 57)	P.1 ¿El director soluciona los problemas excepcionalmente ante los problemas de la institución?	
		P.2 ¿El director se capacita para una mejor calidad educativa?	
			Baja
			(18-42)

Elaborado por: Ina Astudillo Mejía

Matriz de operacionalización de variable: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
1) Dimensión institucional UNESCO (2011, p. 35)	1.1 Decisiones políticas UNESCO (2011, p. 35)	P.1 ¿El director promueve la participación de los docentes para las actividades académicas de la institución?	• Nunca (1)	Alta (67-90)
		P.2 ¿El director tiene buena relación con la comunidad escolar de la institución?	• Casi nunca (2)	
		P.3 ¿El director hace participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual u otros documentos de gestión?	• Algunas veces (3)	
		P.4 ¿El director resuelve los problemas que se encuentran en la institución?	• Casi siempre (4)	
2) Dimensión pedagógica UNESCO (2011, p. 36)	2.1 Desarrollo pedagógico UNESCO (2011, p. 36)	P.1 ¿El director organiza capacitaciones para los docentes para mejorar el desempeño en la institución?	• Siempre (5)	Media (43-66)
		P.2 ¿El director forma equipos de trabajo para garantizar el logro de los objetivos pedagógicos de la institución?		
		P.3 ¿El director es visionario en el desempeño de sus funciones dentro de la institución?		
		P.4 ¿El director promueve estrategias para un mejor aprendizaje en los estudiantes de la institución?		

3) Dimensión administrativa UNESCO (2011, p. 36)	3.1 Procesos de gestión UNESCO (2011, p. 36)	<p>P.1 ¿El director gestiona oportunamente los recursos humanos para un desarrollo efectivo en la institución?</p> <p>P.2 ¿El director fomenta la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento en la institución educativa?</p> <p>P.3 ¿El director gestiona adecuadamente los horarios y tiempos en la institución?</p> <p>P.4: ¿El director facilita el trabajo de las comisiones que se han formado en la institución?</p>	Baja (18-42)
4) Dimensión comunitaria UNESCO (2011, p. 37)	4.1Relación social UNESCO (2011, p. 37)	<p>P.1: ¿El director manifiesta las normas de convivencia y actividades extracurriculares de modo adecuado en la institución?</p> <p>P.2: ¿El director fomenta la participación de los padres de familia en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes de la institución?</p>	

Elaborado por: Ina Astudillo Mejía

Anexo N°3: Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Cuestionario sobre Estilo de liderazgo y gestión educativa

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca sobre estilo de liderazgo, por ello agradeceré su colaboración en función de los estudios de maestría de la educación en la Universidad “Cesar Vallejo” Lima Norte, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

Con respecto al estilo de liderazgo y la gestión educativa en la institución Podemos decir que:

N°	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1 Liderazgo Transformacional						
1	¿El director es carismático al dirigir la institución educativa?					
2	¿El carisma del director repercute en el buen desempeño laboral dentro de la institución educativa?					
3	¿El director promueve ideas innovadoras para el mejoramiento de la institución?					
4	¿El director es ingenioso para dar soluciones a los problemas que se presenta en la institución?					
5	¿El director te motiva a trabajar con eficacia en su centro institucional?					
6	¿El director plantea metas e ideas innovadoras para el centro institucional?					
DIMENSIÓN 2 Liderazgo instructivo						
7	¿El director desarrolla estrategias para el mejor desempeño en los					

	estudiantes de la institución educativa?					
8	¿El director aporta ideas para generar cambios significativos en la institución?					
9	¿El director lidera eficazmente a su grupo de trabajo para un mejor desempeño académico?					
10	¿El director accede a los docentes que tengan oportunidades de liderar en la institución?					
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo transaccional					
11	¿El director desarrolla objetivos para solucionar problemas futuros de la institución?					
12	¿El director tiene el conocimiento para resolver los problemas de la institución?					
13	¿El director soluciona los problemas excepcionalmente ante los problemas de la institución?					
14	¿El director se capacita para una mejor calidad educativa?					
	DIMENSIÓN 4 Dimensión institucional					
15	¿El director promueve la participación de los docentes para las actividades académicas de la institución?					
16	¿El director tiene buena relación con la comunidad escolar de la institución?					
17	¿El director hace participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual u otros documentos de gestión?					
18	¿El director resuelve los problemas que se encuentran en la institución?					
	DIMENSIÓN 5 Dimensión pedagógica					
19	¿El director organiza capacitaciones para los docentes para mejorar el desempeño en la institución?					
20	¿El director forma equipos de trabajo para garantizar el logro de los objetivos pedagógicos de la institución?					
21	¿El director es visionario en el desempeño de sus funciones dentro de la institución?					

22	¿El director promueve estrategias para un mejor aprendizaje en los estudiantes de la institución?					
DIMENSIÓN 6 Dimensión administrativa						
23	¿El director gestiona oportunamente los recursos humanos para un desarrollo efectivo en la institución?					
24	¿El director fomenta la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento en la institución educativa?					
25	¿El director gestiona adecuadamente los horarios y tiempos en la institución?					
26	¿El director facilita el trabajo de las comisiones que se han formado en la institución?					
DIMENSIÓN 7 Dimensión comunitaria						
27	¿El director manifiesta las normas de convivencia y actividades extracurriculares de modo adecuado en la institución?					
28	¿El director fomenta la participación de los padres de familia en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes de la institución?					

Anexo N°4: Certificados de validación de los instrumentos

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de liderazgo

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo Transformacional							
1	¿El director es carismático al dirigir la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿El carisma del director repercute en el buen desempeño laboral dentro de la institución educativa?	✓		✓		✓		
3	¿El director promueve ideas innovadoras para el mejoramiento de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿El director es ingenioso para dar soluciones a los problemas que se presenta en la institución?	✓		✓		✓		
5	¿El director te motiva a trabajar con eficacia en su centro institucional?	✓		✓		✓		
6	¿El director plantea metas e ideas innovadoras para el centro institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo instructivo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El director desarrolla estrategias para el mejor desempeño en los estudiantes de la institución educativa?	✓		✓		✓		
8	¿El director aporta ideas para generar cambios significativos en la institución?	✓		✓		✓		
9	¿El director lidera eficazmente a su grupo de trabajo para un mejor desempeño académico?	✓		✓		✓		
10	¿El director accede a los docentes que tengan oportunidades de liderar en la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El director desarrolla objetivos para solucionar problemas futuros de la institución?	✓		✓		✓		

12	¿El director tiene el conocimiento para resolver los problemas de la institución?	✓		✓		✓	
13	¿El director soluciona los problemas excepcionalmente ante los problemas de la institución?	✓		✓		✓	
14	¿El director se capacita para una mejor calidad educativa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Lima, 02 junio, 2020

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Chinchano Olórtegui Blanca Nieve

DNI: 23098081

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
 Mg. en Administración de la Educación

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Dimensión institucional							
1	¿El director promueve la participación de los docentes para las actividades académicas de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿El director tiene buena relación con la comunidad escolar de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿El director hace participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual u otros documentos de gestión?	✓		✓		✓		
4	¿El director resuelve los problemas que se encuentran en la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Dimensión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El director organiza capacitaciones para los docentes para mejorar el desempeño en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿El director forma equipos de trabajo para garantizar el logro de los objetivos pedagógicos de la institución?	✓		✓		✓		
7	¿El director es visionario en el desempeño de sus funciones dentro de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿El director promueve estrategias para un mejor aprendizaje en los estudiantes de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Dimensión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El director gestiona oportunamente los recursos humanos para un desarrollo efectivo en la institución?	✓		✓		✓		

10	¿El director fomenta la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento en la institución educativa?	✓		✓		✓		
11	¿El director gestiona adecuadamente los horarios y tiempos en la institución?	✓		✓		✓		
12	¿El director facilita el trabajo de las comisiones que se han formado en la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Dimensión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El director manifiesta las normas de convivencia y actividades extracurriculares de modo adecuado en la institución?	✓		✓		✓		
14	¿El director fomenta la participación de los padres de familia en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Lima, 02 junio, 2020

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Chinchano Olórtegui Blanca Nieve

DNI: 23098081

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
 Mg. en Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo Transformacional								
1	El director es carismático al dirigir la Institución Educativa.	/		/		/		
2	El carisma del director repercute en el buen desempeño laboral dentro de la Institución Educativa.	/		/		/		
3	El director promueve ideas innovadoras para el mejoramiento de la institución.	/		/		/		
4	El director es ingenioso para dar soluciones a los problemas que se presenta en la institución	/		/		/		
5	El director te motiva a trabajar con eficacia en su centro institucional.	/		/		/		
6	El director plantea metas e ideas innovadoras para el centro institucional.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 Liderazgo instructivo								
7	El director implementa estrategias para el mejor desempeño en los estudiantes de la Institución Educativa.	/		/		/		
8	El director aporta ideas para generar cambios significativos en la institución.	/		/		/		
9	El director lidera eficazmente al grupo de trabajo para un mejor desempeño académico.	/		/		/		
10	El director permite a los docentes que tengan oportunidades de liderar en la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 Liderazgo transaccional								
11	El director desarrolla objetivos para solucionar problemas futuros de la institución.	/		/		/		
12	El director tiene el conocimiento y capacidad para resolver los problemas de la institución.	/		/		/		
13	El director soluciona los problemas excepcionalmente ante los problemas de la institución.	/		/		/		
14	El director se capacita para propiciar una mejor calidad educativa.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Experto 2

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carapen Urbano Virginia A DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg Orientación Educativa

07 de 06 del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Dimensión institucional							
1	El director promueve la participación de los docentes para las actividades académicas de la institución.	/		/		/		
2	El director tiene buena relación con la comunidad escolar de la institución.	/		/		/		
3	El director hace participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual u otros documentos de gestión.	/		/		/		
4	El director resuelve los problemas que se encuentran en la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Dimensión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El director organiza capacitaciones para los docentes para mejorar el desempeño en la institución.	/		/		/		
6	El director forma equipos de trabajo para garantizar el logro de los objetivos pedagógicos de la institución.	/		/		/		
7	El director es visionario en el desempeño de sus funciones dentro de la institución.	/		/		/		
8	El director promueve estrategias para un mejor aprendizaje en los estudiantes de la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Dimensión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director gestiona oportunamente los recursos humanos para un desarrollo efectivo en la institución.	/		/		/		
10	El director fomenta la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento en la institución educativa.	/		/		/		
11	El director autoriza la adecuada distribución de los horarios clase y tiempos en la institución.	/		/		/		
12	El director facilita el trabajo de las comisiones que se han formado en la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 Dimensión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director propicia las normas de convivencia y actividades extracurriculares de modo adecuado en la institución.	/		/		/		
14	El director fomenta la participación de los padres de familia en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes de la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carafen Urbano Virginia A. DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación Educativa

08 de 06 del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de liderazgo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo Transformacional								
1	¿El director es carismático al dirigir la institución educativa?	x		x		x		
2	¿El carisma del director repercute en el buen desempeño laboral dentro de la institución educativa?	x		x		x		
3	¿El director promueve ideas innovadoras para el mejoramiento de la institución?	x		x		x		
4	¿El director es ingenioso para dar soluciones a los problemas que se presenta en la institución?	x		x		x		
5	¿El director te motiva a trabajar con eficacia en su centro institucional?	x		x		x		
6	¿El director plantea metas e ideas innovadoras para el centro institucional?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Liderazgo instructivo								
7	¿El director desarrolla estrategias para el mejor desempeño en los estudiantes de la institución educativa?	x		x		x		¿El director promueve la innovación de estrategias para el mejor desempeño en los estudiantes de la institución educativa?
8	¿El director aporta ideas para generar cambios significativos en la institución?	x		x		x		
9	¿El director lidera eficazmente a su grupo de trabajo para un mejor desempeño académico?	x		x		x		
10	¿El director accede a los docentes que tengan oportunidades de liderar en la institución?	x		x		x		¿El director delega parte de la funciones a los docentes como oportunidades de liderar en la institución?
DIMENSIÓN 3 Liderazgo transaccional								
11	¿El director desarrolla objetivos para solucionar problemas futuros de la institución?	x		x		x		
12	¿El director tiene el conocimiento para resolver los problemas de la institución?	x		x		x		
13	¿El director soluciona los problemas excepcionalmente ante los problemas de la institución?	x		x		x		¿La toma decisiones del director ante problemas excepcionalmente genera un ambiente laboral favorable?
14	¿El director se capacita para una mejor calidad educativa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ AYBAR HUAMANI, Justiniano **DNI: 08822479**

Especialidad del validador: **Metodólogo de investigación y temático.**

09 de junio del 2020

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Dimensión institucional								
1	¿El director promueve la participación de los docentes para las actividades académicas de la institución?	x		x		x		
2	¿El director tiene buena relación con la comunidad escolar de la institución?	x		x		x		
3	¿El director hace participar a los docentes en la elaboración del PEI, plan anual u otros documentos de gestión?	x		x		x		
4	¿El director resuelve los problemas que se encuentran en la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Dimensión pedagógica								
5	¿El director organiza capacitaciones para los docentes para mejorar el desempeño en la institución?	x		x		x		
6	¿El director forma equipos de trabajo para garantizar el logro de los objetivos pedagógicos de la institución?	x		x		x		
7	¿El director es visionario en el desempeño de sus funciones dentro de la institución?	x		x		x		
8	¿El director promueve estrategias para un mejor aprendizaje en los estudiantes de la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Dimensión administrativa								
9	¿El director gestiona oportunamente los recursos humanos para un desarrollo efectivo en la institución?	x		x		x		
10	¿El director fomenta la mejora de los recursos materiales para un mejoramiento en la institución educativa?	x		x		x		
11	¿El director gestiona adecuadamente los horarios y tiempos en la institución?	x		x		x		
12	¿El director facilita el trabajo de las comisiones que se han formado en la institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 Dimensión comunitaria								
13	¿El director manifiesta las normas de convivencia y actividades extracurriculares de modo adecuado en la institución?	x		x		x		
14	¿El director fomenta la participación de los padres de familia en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes de la institución?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia y coherencia. **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **AYBAR HUAMANI, Justiniano** DNI: 08822479
Especialidad del validador: Metodólogo de investigación y temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

9 de Junio del 2020



 Justiniano Aybar Huamani

 DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.

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

Anexo N°5: Prueba de confiabilidad de instrumento – Estilos de liderazgo

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the output of a reliability analysis. The left sidebar shows a tree view with 'Fiabilidad' selected. The main area contains the following text and tables:

```
FILE='C:\Users\NORA\Desktop\TESIS INA ASTUDILLO MEJÍA\SPSS 26\BASE DE DATO
S.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\NORA\Desktop\TESIS INA ASTUDILLO MEJÍA\SPSS 26\BASE DE DATOS.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	44	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	14

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Prueba de confiabilidad de instrumento – Gestión educativa

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	44	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	14

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo N°6: Base de datos

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	1	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
9	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3
10	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4
11	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
14	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4
15	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
16	3	3	5	1	3	5	4	4	4	2	3	4	4	5	3
17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
18	4	2	5	4	5	4	3	4	5	2	5	4	2	4	4
19	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



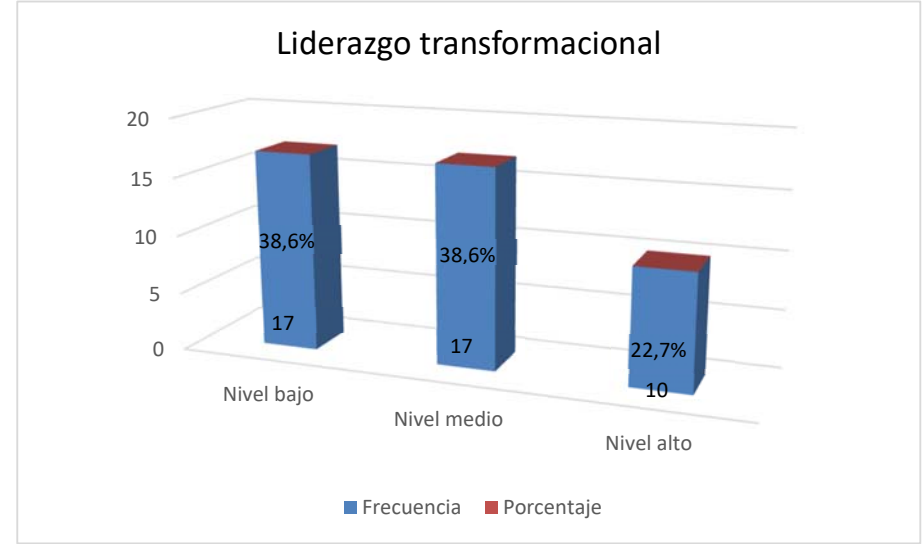
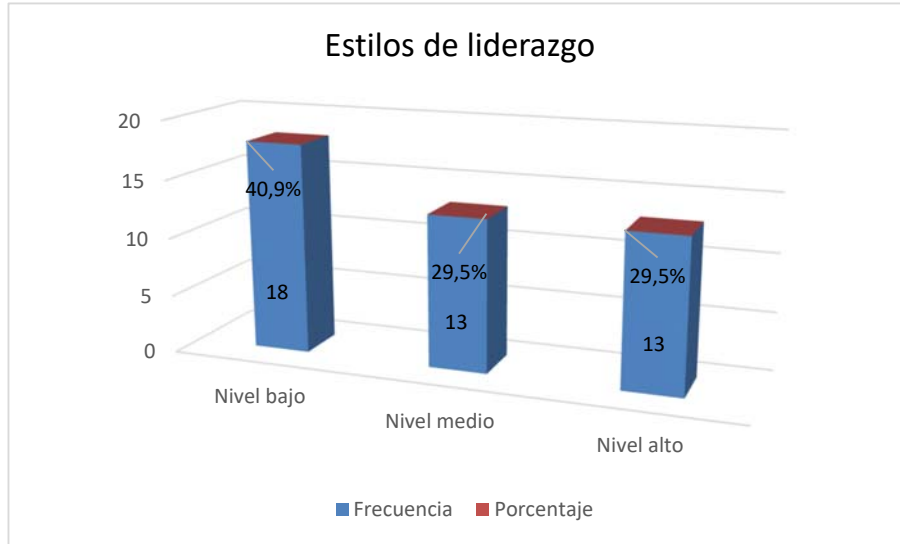
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿El carisma del...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿El director pro...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿El director te ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿El director pla...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿El director de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿El director ap...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿El director lide...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿El director ac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿El director de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿El director tie...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿El director sol...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿El director se ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿El director pro...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿El director tie...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿El director ha...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿El director res...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿El director org...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿El director for...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿El director pro...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿El director ge...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿El director fo...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	¿El director es ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Variable 1

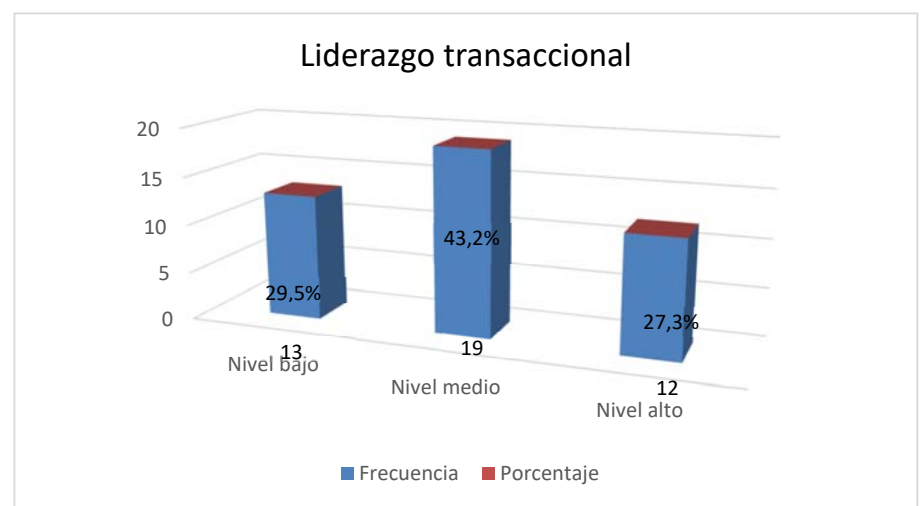
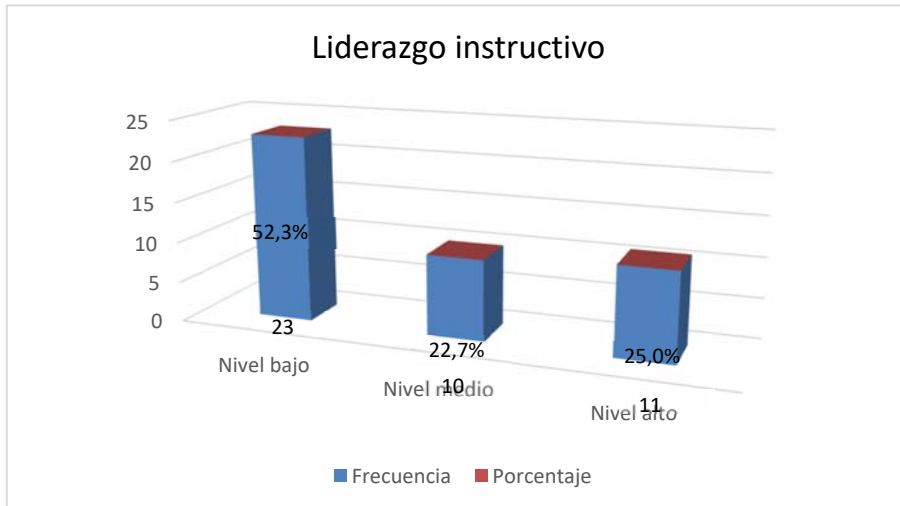
Anexo N°7: Gráficos de barras de resultados

Dimensión 1

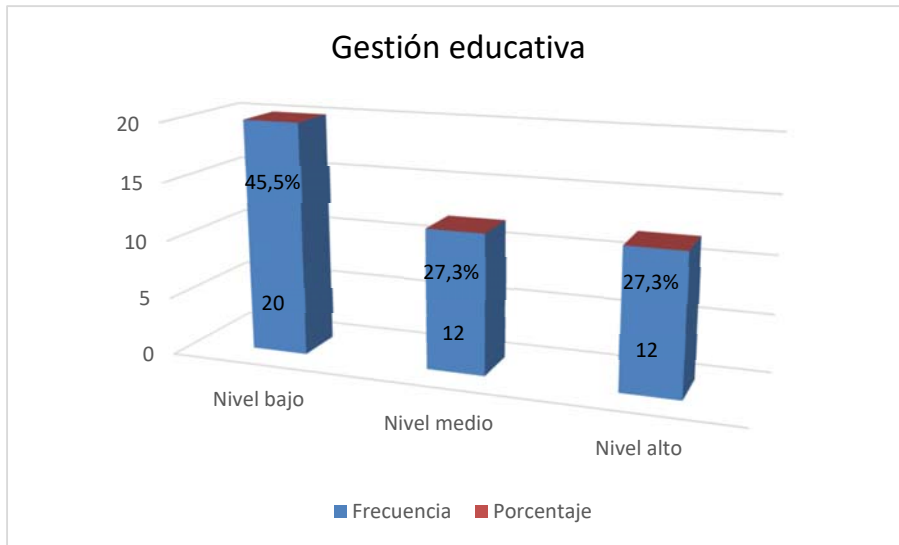


Dimensión 2

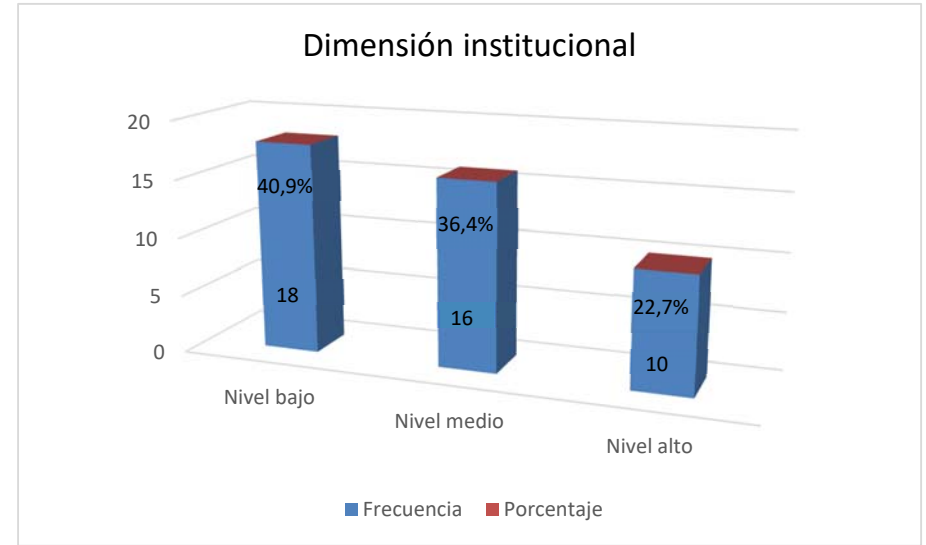
Dimensión 3



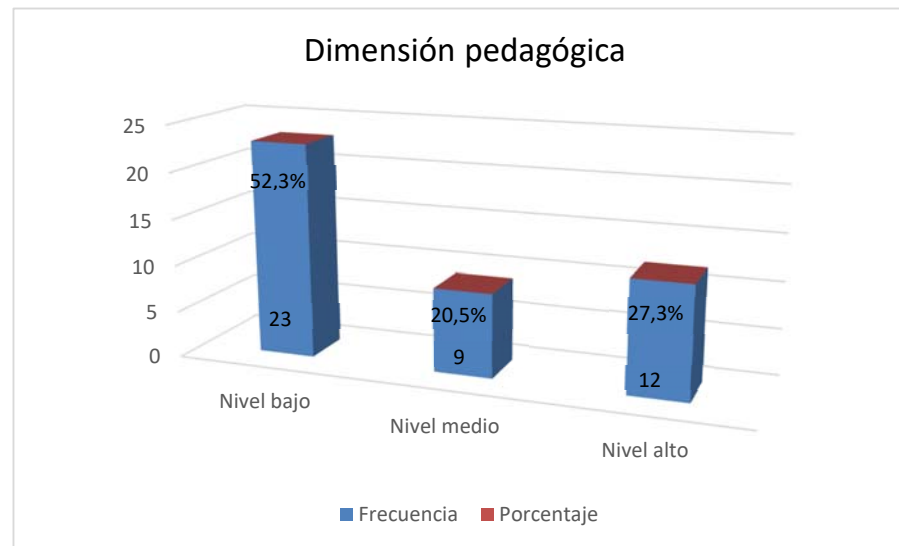
Variable 2



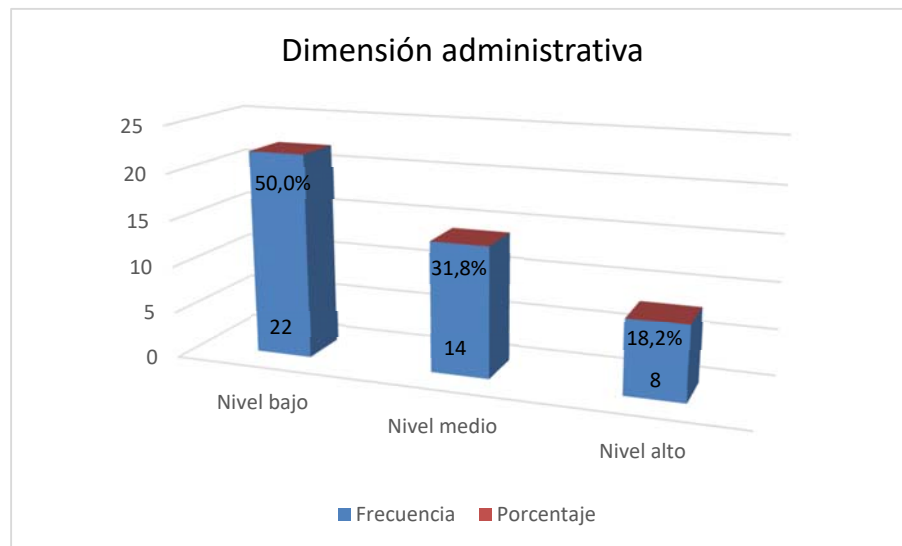
Dimensión 1



Dimensión 2



Dimensión 3



Dimensión 4

