



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estilos de liderazgo y gestión educativa en directores de instituciones  
educativas policiales de la Región Callao – 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Edinson Dávila Bustamante (ORCID: 0000-0002-1692-3972)

**ASESOR:**

Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi creador, a mi madre y a mi hija Iris Doménica Nicoll Dávila Miranda por ser mi fuente de inspiración para buscar cada día mi superación personal y profesional.

.

## **Agradecimientos**

A los Doctores Alejandro RAMIREZ RIOS y Roberto Santiago BELLIDO GARCIA, por haberme inculcado la adquisición de contenidos científicos que permitieron ampliar mis conocimientos en investigación.

A los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao 2020, por el apoyo incondicional que me brindaron para la ejecución del trabajo de investigación.

## **Página del Jurado**

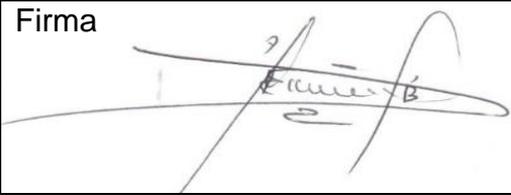
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, **DAVILA BUSTAMANTE Edinson**, egresado de la Facultad de Educación Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Tesis titulado: **“Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Tesis:

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

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

Puente Piedra 18 de setiembre del 2020

Apellidos y Nombres del Autor <b>DAVILA BUSTAMANTE, Edinson</b>	
DNI: 43609590	Firma 
ORCID: (ORCID: 0000-0002-1692-3972)	

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo de investigación.....	14
2.2. Operacionalización de variables .....	15
2.3. Población y muestra.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
2.5. Procedimiento .....	19
2.6. Método de análisis de datos .....	19
2.7. Aspectos éticos .....	20
III. RESULTADOS .....	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Distribución de la muestra por instituciones educativas policiales</i>	15
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de la muestra final por instituciones educativas</i>	16
<b>Tabla 3</b> <i>Validez del cuestionario de estilos de liderazgo</i>	17
<b>Tabla 4</b> <i>Fiabilidad del cuestionario de estilos de liderazgo</i>	18
<b>Tabla 5</b> <i>Validez del cuestionario de la gestión educativa</i>	19
<b>Tabla 6</b> <i>Fiabilidad del cuestionario de la gestión educativa</i>	19
<b>Tabla 7</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa</i>	21
<b>Tabla 8</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria</i>	22
<b>Tabla 9</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrática</i>	24
<b>Tabla 10</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional</i>	25
<b>Tabla 11</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria</i>	27
<b>Tabla 12</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa</i>	28
<b>Tabla 13</b> <i>Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica</i>	30
<b>Tabla 14</b> <i>Prueba de hipótesis general entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa</i>	31
<b>Tabla 15</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria</i>	31
<b>Tabla 16</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre la gestión educativa y la dimensión democrática</i>	33
<b>Tabla 17</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional</i>	33
<b>Tabla 18</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria</i>	34
<b>Tabla 19</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa</i>	35
<b>Tabla 20</b> <i>Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica</i>	35

## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directos de instituciones educativas policiales de la región Callao, 2020. Asimismo, el diseño de la investigación fue no experimental y el tipo de investigación descriptivo-correlacional.

Por otra parte, la muestra estuvo conformada por docentes pertenecientes a las instituciones educativas policial del Callao, las edades oscilaban entre los 30 a 59 años. Asimismo, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de los estilos de liderazgo de Panizo con una confiabilidad de ,614 y el cuestionario de la gestión educativa de Astudillo con una confiabilidad de ,708. Los resultados indicaron que en la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,23 y se indica que la correlación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, es positiva moderada. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral tuvo un valor de 0,003 indicando que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la alterna. Por otra parte, en los resultados descriptivos se pudo evidenciar que el 12,5% de los evaluados afirman que los estilos de liderazgos de los directores son deficientes; el 35,5% indican que es regular, el 38,2% considera que es eficiente, mientras que el 13,8% refieren que es muy eficiente. Asimismo, se puede apreciar que el 12,5% refiere que la gestión educativa en los directores es deficiente, el 34,9% indican que es regular y eficiente y el 17,8% refieren que es muy eficiente.

**Palabras claves:** estilos de liderazgo, gestión educativa, autoritaria y democrática.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership styles and the live educational management of police educational institutions in the Callao region, 2020. Also, the design of the research was non-experimental and the type of descriptive-correlational research.

On the other hand, the sample was made up of teachers from the police educational institutions of Callao, the ages ranged from 30 to 59 years. The instruments used were also the Panizo leadership styles questionnaire with a reliability of .614 and the Astudillo educational management questionnaire with a reliability of .708. The results indicated that the Rho de Spearman correlation was 0,23 and it is indicated that the correlation between leadership styles and educational management in directors of police educational institutions in the Callao Region, 2020, is positive moderate. On the other hand, the bilateral significance level had a value of 0,003 indicating that the null hypothesis is rejected and the alternate is asserted. On the other hand, descriptive results show that 12.5% of those evaluated say directors' leadership styles are poor; 35.5% indicate that it is regular, 38.2% consider it to be efficient, while 13.8% say it is very efficient. It can also be seen that 12.5% refer that educational management in directors is poor, 34.9% indicate that it is regular and efficient and 17.8% report that it is very efficient.

**Keywords:** Leadership styles, educational, authoritarian and democratic management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel global se presenta múltiples fenómenos como, el crecimiento poblacional, uso de tecnologías de información y comunicación que dan pie a nuevas e innovadoras formas de aprendizaje las mismas que obligan a la reorientación de las políticas educativas. Es a partir de aquí, que la gestión educativa tuvo en sí que realizar la conformación de equipos de trabajo que construyan, diseñen y evalúen las estrategias y los objetivos a seguir y que habrían de promover el desarrollo de sociedades cada vez más competitivas.

En este sentido, La UNESCO (2016) indica que a nivel mundial los porcentajes que alcanzan los estudiantes con una mejora de calidad educativa son menores de lo esperado ya que el Caribe y América Latina refieren que solo el 3% concluye con toda la educación correspondiente, mientras que en Europa llegan al 90%. Así también, sostienen que a nivel global el 3,7% de estudiantes no presentaban educación especial, además el 40% no recibían los conocimientos en la lengua que ellos podrían comprender. De igual manera, en 35 países no invirtieron en la educación y menos del 4% del PBI es utilizado como gasto total en educación en una cifra del 15%.

Con respecto al liderazgo en el mundo, Bolívar (2010) manifiesta que el director es capaz de enfrentar su compromiso para dirigir una institución mediante el liderazgo porque le permite el logro de resultados favorables y mejorar las condiciones en la que se vive en la actualidad.

Es por ello que actualmente el éxito se logra en la acción y el pensamiento que genera un clima adecuado en las relaciones interpersonales entre persona y organización, es decir, necesitan directores líderes que armonicen de una forma adecuada la calidad del aprendizaje para lograr un cambio pedagógico, puesto que las actitudes conservatorias limitan al cambio (Bolívar, 2001).

La UNESCO (2004) indica que hasta el año 2001 los países más desarrollados como Argentina, Brasil y Chile, poseen entre el 57% al 88% en docencia capacitada. Al mismo tiempo, Bolivia, Ecuador y Perú, se evidenció un porcentaje entre el 73% al 77% en docencia capacitada para el adecuado manejo de gestión educativa. Así también, refiere que la gran mayoría de directores no presentan una adecuada elaboración que les permita realizar un buen liderazgo y reforzar a los docentes una capacidad organizativa, es decir, es necesario fortificar dicha capacidad para lograr una efectiva cultura en las instituciones.

Asimismo, existe cada vez la aparición de actualizaciones en el sistema educativo que forma tanto un crecimiento en nuestra sociedad que fortalece la potencialidad de las funciones administrativas. Es por ello, que con frecuencia se presenta una serie de complejidad e insuficiencia en los métodos, por ello se busca un sistema y técnicas más sofisticadas. A su vez, el sistema educativo por mucho tiempo estuvo conforme con la función del director ya que se encargaba del cumplimiento de las formalidades y las tareas tanto pedagógicas como administrativas, llegando así a la confianza de los docentes y predominando el estilo burocrático, donde el área pedagógica era afectado por las decisiones y por los mecanismos del corte administrativo, lo que se interponía entre la organización y la eficiencia con la gestión pedagógica, que actualmente necesita ser controlado y supervisado (Gallegos, 2004, p.112).

De esta manera, se debe considerar la importancia de la gestión y el liderazgo en los directores que forman parte de las instituciones educativas para lograr guiar y conducir a los diferentes miembros de la plana docente con el fin de alcanzar las metas y objetivos que el sistema educativo necesita con urgencia para sus estudiantes.

Por otro parte, el INEI (2018) sostienen que en el Perú la gestión en infraestructura alcanzó el 26,2% en tener ambientes en buen estado. A su vez, en la provincia de Lima el 49,6% y en la provincia constitucional del Callao el 51,2% poseen proyector multimedia para el aprendizaje actualizado de los estudiantes, mientras que en Huancavelica el 81% presentan los equipos necesarios para su educación.

A su vez, El Ministerio de Educación (2016) refiere que el gasto público de la dirección regional de Lima Metropolitana no da mucha prioridad a las compras de equipos y mobiliario para los estudiantes ya que alcanza el 2,3%. Vexler (2004) manifiesta que las matriculas por gestión resalta en un 89% ya que prefieren una institución privada en comparación al 11% que alcanzan las instituciones públicas. De esta manera, se sostiene que en nuestro país, se evidenció más de 41.000 instituciones que se encuentran en buena condición, mientras que 650.000 estudiantes se encuentran en una población de riesgo. Sin embargo, en la presión tributaria solo el 12,9% lo invierten en la educación.

Asimismo, es de importancia notar que el rol de los docentes se van haciendo más difíciles y las funciones que realizan son parte de un diagnóstico, situaciones que consiste en realizar un diseño para una mejora del proceso educativo, donde se tomen decisiones tanto científica como técnica para evaluar, programar y guiar por los directores y así tener un futuro educativo diferente.

A nivel local en la Región del Callao, Díaz (2019) manifiesta que en las instituciones educativas policial hubo un cierre de 17 escuelas policiales por la mala gestión e insuficiencia de recursos para dar un servicio de calidad en la enseñanza. Asimismo, se presenciaron actos de corrupción como es el cobro de cupos. Por otra parte, se evidenció en las aulas pocos alumnos y cobros indebidos por parte de la APAFA.

De igual manera, Sotelo (2018) mediante un estudio sobre el clima laboral en la I.E. PNP Juan Ingunza Valdivia de la Región Callao, manifiesta que el 54,5% refiere que no existe un adecuado clima institucional y el 63,6% que no hay una adecuada motivación en los docentes por parte del director.

Por esta razón, como antecedentes internacionales tenemos a Acosta (2017) quien realizó una investigación sobre los estilos de liderazgo efectuados por el director dentro de una institución educativa, direccionado en su mayoría a la mejora de la calidad educativa. Por último, los resultados que obtuvo demuestran que el tipo de liderazgo aceptado por la mayoría de los encuestados, el 55% fue el tipo de liderazgo transformacional; sin embargo, se presencia cierto hermetismo y rechazo en cuanto a las acciones directivas que tienen relación con las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. En apoyo a esto, en la encuesta de estudiantes determinó que la relación entre el estilo de liderazgo autoritario y la gestión tuvo un valor de ( $Rho=,041$ ) y en la dimensión democrático un valor de ( $Rho=,227$ ).

Botello, Torres y Chapparó (2016) hicieron un estudio sobre el estilo de liderazgo educativo que se utilizaba en las instituciones de educación superior en la provincia del Valle de Toluca. Con un modelo cuantitativo, descriptivo y transversal, buscaron identificar el tipo de liderazgo ejercido y los tipos de variables que lo componen. De lo cual obtuvieron resultados donde demuestra que existe una diferencia significativa en cuanto a la gestión del liderazgo pedagógico en instituciones privadas y públicas, determinándose que al menos 23% de los profesionales que laboran en la institución pública no mostraron interés en cuanto a las actividades realizadas en su institución. Además, en cuanto al estilo de liderazgo democrático se tuvo un valor de ( $Rho=,155$ ) y en la dimensión autoritario ( $Rho=,277$ ).

Predaja, Rodríguez y Rodríguez (2016) realizaron una investigación sobre el estilo de liderazgo ejercido por la mayor autoridad educativa (director) y su relación con el desempeño académico de sus alumnos. Asimismo, diseñaron su investigación bajo una metodología cualitativa-exploratoria con estudios de casos. En cuanto a los resultados, el

instrumento de recolección de datos obtuvo los siguientes resultados en cuanto a su fiabilidad de acuerdo a su dimensión, influencia idealizada ( $Rho= 0,72$ ), motivación personal ( $Rho= 0,68$ ), estimulación intelectual ( $Rho = 0,77$ ), consideración individual ( $Rho= 0,79$ ), recompensa contingente ( $Rho= 0,88$ ) y gestión por excepción ( $Rho= 0,86$ ); además se identificó que, si bien el estilo de Liderazgo Transformacional es uno de los más aconsejados por su característica inspiradora, en el colegio con bajo rendimiento no se identificó ello. Muy por el contrario, el Liderazgo Transaccional genera mayor eficacia en el colegio de rendimiento inferior a través de la gestión por excepción activa, el LT y la recompensa contingente.

Saavedra (2014) realizó un estudio sobre los estilos de liderazgo de la gestión educativa y la motivación. Además, el objetivo fue establecer la relación entre ambas variables. Por otro lado, se empleó una muestra de 120 docentes en los cuales se aplicó los instrumentos de medición en los que se tuvo como fiabilidad el 0,987 siendo altamente confiable. Además, tuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables con un valor de ( $Rho=0,896$ ) y sirvió de ayuda para realizar la comparación de los resultados entre las variables. En relación a sus dimensiones de la gestión educativa se tuvo un valor de ( $Rho=, 158$ ) en la gestión institucional, en la gestión comunitaria un valor de ( $Rho=, 133$ ), en la gestión administrativa un valor de ( $Rho=, 277$ ) y la gestión pedagógica un valor de ( $Rho=,233$ ).

En lo que respecta a las investigaciones nacionales Munayco (2018) investigó sobre los estilos de liderazgo y la gestión educativa. El tipo de estudio fue correlacional, no experimental. En el cual empleó una muestra de 120 docentes, donde se aplicó el Cuestionario de estilos de liderazgo y el cuestionario de gestión directiva. Se tuvo como resultado que el 35,8% pertenece al estilo autoritario, el 55,8% en el estilo democrático y el 45,8% en el estilo liberal estando todo ellos en el nivel medio. Por otro lado, en la gestión educativa, el 40% se encuentra en un nivel regular de gestión.

Valencia (2017) realizó un estudio sobre la gestión educativa y la relación con el liderazgo en directores. Asimismo, el tipo de estudio fue descriptiva-correlacional, no experimental. Por otra parte, se utilizó una muestra de 25 docentes, donde se aplicó el cuestionario de gestión educativa y el cuestionario de liderazgo en directores. Se tuvo como resultado que los niveles en la gestión educativa fueron de 98% bueno y el 2% regular. Asimismo, en el liderazgo el 97% estuvo en el nivel alto y el 3% en el nivel medio. Se

concluye que existe una relación significativa alta entre ambas variables con un valor de (Rho=.993).

Changanaquí y Huapaya (2017) hicieron una investigación sobre los estilos de liderazgo y la calidad de la gestión educativa. A su vez, el tipo de estudio fue correlacional, no experimental. Además, se empleó una muestra de 174 docentes, donde se les aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Encuesta de opinión a docentes sobre la calidad de gestión. Se tuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables con un valor de ( $r=.330$ ), también, el 59,77% de docentes presentan un estilo de liderazgo transformacional, el 44,83% transaccional y el 4,6% el correctivo, mientras que en el nivel de gestión educativa, el 47,7% se encuentra en un nivel logrado y el 8,6% en poco avance.

Quispe y Caljaro (2015) efectuaron un estudio sobre los estilos del liderazgo y la gestión pedagógica. Se obtuvo como resultado que con respecto a los estilos de liderazgo el 33% se encuentra en el estilo capacitador, el 25% en el estilo autocrático, el 22% en el estilo democrático, el 10% en el estilo imitativo y gerencial. En tal sentido, la edad y el género no influyen ni en la gestión ni mucho menos en los estilos de liderazgo. Se concluye que el estilo de liderazgo que predomina es el influyente y capacitador ya que influye en la gestión.

De la Cruz (2015) investigó sobre el liderazgo y la gestión educativa en donde tuvo como resultado, que el 30% se encuentra un nivel alto de gestión educativa en los factores de planificación organizacional, información, gestión, evaluación y cultura institucional. Además, en el nivel de rendimiento académico los directores alcanzaron el 33,3%, 24,4% y el 48,7% en el aprendizaje bien logrado.

En relación a los estilos de liderazgo Alvarado (2010) manifiesta que es la forma que un director cumple su gestión administrativa, además es el ejercicio de diversas exigencias y cualidades que favorecen al éxito de las funciones que realizan.

Por otra parte, se considera que un alto porcentaje de directores han considerado que el liderazgo directo interviene en el resto y de cierta forma afirma que un líder es aquella persona que se preocupa por dar estrategias, planificación, buena gestión y la colaboración que permite la mejora de sus resultados positivos (Cuevas, Díaz e Hidalgo, 2007).

Palomo (2010) indica que el ser líder es algo que no viene del día a día, al contrario se va ampliando y en especial a nivel de lo social, es decir, interviene la psicología organizacional y del trabajo.

Además, en el liderazgo existió en todas partes, y se analizó en diferentes campos de estudio. Asimismo, Grijalbo (2003) sostiene que el liderazgo no se hereda, al contrario, lo adquieres en las capacitaciones y las experiencias, esto quiere decir que cualquier persona puede ser líder siempre y cuando sea entrenando y tenga preparaciones necesarias, es decir, el ser líder se forma por las diversas actividades que se plantea en la persona y se obtiene mediante el desempeño constante.

En lo que respecta a las teorías que abordan los estilos de liderazgo tenemos a Bass (1990) quien indica que el ser un líder es aquel que maneja adecuadamente un grupo de personas, donde presenta un poder de convocatoria, se hace escuchar y dirige satisfactoriamente, es decir, el ser líder es muy apreciado pero muy dificultoso de definir, además, es capaz de motivar, dirigir y coordinar a un grupo de personas y llevarlos hacia sus objetivos y metas a lograr. Por esta razón, el líder se caracteriza por ser creativo, visionario e innovador y se diferencia del administrador o director puesto que es más eficiente ya que es más práctico, analítico y racional.

Asimismo, tenemos la teoría de Mc Gregor (1960) quien postulo dos teorías contrapuestas donde la llamada X, hace referencia a una persona que no le agrada el trabajo por naturaleza y trata de evadirlo, es decir, les gusta más ser dirigidos para evitar alguna responsabilidad y no tienen alguna ambición con tal de tener su seguridad. También, estas personas aceptan con facilidad tener un líder quien los dirige ya que no tienen un interés de progresar. De igual manera, la llamada Y, hace referencia a una persona que progresa y encuentra en su ambiente de trabajo gratitud y las ganas de esforzarse por tener buenos resultados, es decir, son motivados por una serie de necesidades y cuando logran su satisfacción se convierten en fuerzas motivadoras.

Por otro lado, la teoría de contingencia de Fiedler (citado por Sánchez, 2010) hace mención a los estilos de liderazgo donde se orienta a las relaciones de grupos con el líder por medio de tareas y hacen una estructuración y relación líder y miembros. Además, se dice que no es de fiabilidad esta teoría ya que no se cuenta con mucho apoyo empírico parcial y no generalizable.

De igual manera, tenemos a los estilos de liderazgo propuesto por Esan (2009) quien manifiesta que existen seis tipos de estilos:

El autoritario, la cual es el más antiguo pero de cierta manera es el más práctico de aplicar, ya que solo necesita ganarse la autoridad o imponer y hacer el uso de un control, es decir, el líder que practica esta función tiene que mandar resultados efectivos. El paternalista, es la mejora del autoritario ya que muestra una preocupación de sus colaboradores y ofrece la escucha activa para que los demás realice lo que él o ella indica. El conservador, tiene resultados promedios y elabora a un ritmo normal para alcanzar su objetivo. El amistoso, es aquel que establece buena relación con sus colaboradores y los hace trabajar con empeño y motivación, es decir, no tiene la necesidad de presionar y las personas desarrollan sus funciones de manera responsable ya que no se exige demasiado. El *laissez faire*, es aquel que solo trabaja por cumplir sus funciones y que no explota su capacidad que permita potencializar logros en su institución. El oportunista, es la representación de la otra cara del autoritario ya que establece adecuada relación con sus trabajadores haciendo notar la creencia que trabajaran con más empeño.

Castaño (2013) explica que existen 3 estilos de liderazgo donde, el liderazgo autoritario es cuando el líder se basa en el autoritarismo y es aquel que toma las decisiones y los grupos la desarrollan. El liderazgo democrático, es cuando un líder se identifica con sus miembros del grupo y es aquel que plantea las tareas y propone algunas alternativas posibles y el liderazgo *Laissez-faire*, es cuando el líder no tiene un liderazgo en particular, ya que tiene toda la libertad de decisión y solo actúa en casos extremos para dar un material, opinión si es que fuese necesario pero no es aquel que intervenga por iniciativa propia.

En este sentido, para mencionar a la gestión educativa, es necesario saber que es la interpretación comprensión de los procesos que realizan las personas en una institución y organización, de esta forma el gerente o director debe entender y comprender los procesos y las acciones del personal que se encargan de ejecutar para llevar a cabo un éxito como también el fracaso de la misma.

Además, se considera que la gestión produce ciertos cambios y se vuelve una tendencia en las personas ya que si una organización no se adapta tiende a destruirse. Es por ello que la competencia que existe entre las instituciones depende del crecimiento en la economía, capacitaciones y especialización, el saber emplear la ciencia y tecnología, ya que permite desarrollar sus objetivos en cuanto a las necesidades detectadas, implementar cambios que sean de necesidad y permitan buenos resultados (Huxley, 1978).

De igual manera, la gestión es un proceso de forma sistematizada donde se ve direccionado al fortalecimiento de los proyectos y enriquecer los aspectos pedagógicos, administrativos, directivos y comunitarios para conservar la autonomía de la institución para estar acorde a la necesidad del mercado educativo en la sociedad. De igual forma, la UNESCO (2011) sostienen que la gestión en las instituciones debe ser una organización sistemática y se debe interactuar con otros aspectos de la vida cotidiana en las instituciones.

Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (2006) refiere que la gestión en las instituciones es influyente para alcanzar el éxito a nivel nacional, es por ello que se presentan resultados que por medio de procedimientos se establece un logro para una gestión de calidad.

Por otro lado, con respecto a la teoría de la gestión educativa tenemos a Casassus (2002) que indica que la gestión educativa hace referencia al entorno interno que facilita realizar actividades que permitan la mejora de la calidad institucional, es por ello que los referentes más comunes son, la normatividad que va enlazado con los aspectos financieros, el proceso y procedimientos que va con los inventarios pedagógicos, transporte, seguridad, traslados, entre otros.

De la misma manera, refiere que el modelo comunicacional en la gestión educativa surge en los años 90 de la cual manifestaron que la gestión es una organización en la que se basa en una entidad y el lenguaje de formación en redes comunicacionales. Sin embargo, el lenguaje es la pieza fundamental de la cual se encarga de la coordinación de las acciones, es decir, es el manejo de las destrezas comunicaciones que facilitan a una acción deseada (Casassus, 2002).

En este sentido, Linares (2006) sostiene que para establecer una adecuada gestión educativa es necesario cumplir ciertos requisitos:

En primer lugar se tiene a la competencia, es cuando se incluye a un competidor interno y la organización es admirada en diversas partes del sector. La medición, es cuando se toma en cuenta las referencias que se tendrá en cuenta como organización para mejorar las cualidades y es más representativo que un análisis ya que se identifica el cómo se produce una investigación de mercado, haciendo un estudio de la práctica del negocio y como satisface la necesidad del cliente. La satisfacción del cliente, se entiende por las mejorías de la necesidad en las personas y se centra en la práctica dentro del sector. La apertura, hace

referencia a las ideas y perspectivas que se va comprendiendo y ampliando a nuevas mejoras, es decir, es un proceso constante de mejoras y gestión.

Además, para Chiavenato (1995) en el proceso de gestión es necesario considerar ciertos puntos del proceso de administración:

La planificación, se debe tener en cuenta al diagnóstico, las metas, objetivos, presupuesto, diseño, programas y proyecto. La organización, se debe establecer las funciones, cargos, estructuras, métodos, sistemas y procedimientos. La dirección, se establece a la toma de decisión, descentralizar y delegar actividades o funciones. La coordinación, se establece la coordinación por medio de comisiones, comité o el trabajo en equipo. El control, se incluye la verificación, supervisión, orientación y la retroalimentación.

Asimismo, el perfil que presenta el gerente o director de una institución educativa se caracteriza por lo siguiente:

Presenta capacidades de ser un líder y gestionar de manera adecuada un centro educativo. Conoce y efectúa de manera adecuada las normativas de su función en dirección. Tiene la capacidad para resolver conflictos y habilidades en la toma de decisiones. Presenta habilidades para establecer una buena comunicación y relacionarse con su plana docente, estudiantes y padres de familia. Asume roles de creador para favorecer el desarrollo de la capacidad humana de la diferente plana docente. Aplica sus técnicas o métodos para la elaboración de proyectos que permitan el desarrollo en la institución. Realiza evaluaciones tanto para uno mismo y los demás para realizar ciertas mejoras y considera el proceso y la base de resultado.

De igual manera, en la gestión pedagógica el director institucional debe presentar ciertas acciones:

Debe organizar a la institución para que se pueda desarrollar competencias que puedan integrar las actitudes y destrezas. Debe conocer y aplicar ciertos procesos que ayuden a la diversificación del centro. Debe tener la capacidad de organización y evaluar los elementos del proceso de innovación, materiales educativos, aprendizaje y textos. Debe manejar de forma adecuada los procedimientos y técnicas de evaluación y supervisión educativa. Debe conocer y aplicar conocimientos que permitan la actualización y motivación constante a la plana docente.

Asimismo, en los objetivos de la gestión educativa permite desarrollar a las instituciones como una sociedad de aprendizaje de la cual se encarga de mejorar y lograr una educación de calidad. Además, permite el fortalecimiento de las decisiones para accionar con autonomía en el área pedagógica y administrativa. Así también, permite el logro de un manejo eficaz, innovador y eficiente de los centros educativos que conducen a la excelencia. Establece el desarrollo de líderes democráticos y promueven a la participación de los demás. Por otro lado, fortalece y participa en el funcionamiento de ciertos mecanismos para sancionar y prevenir cualquier acto de corrupción. Finalmente, incentiva la evaluación intrapersonal e interpersonal que garantiza el logro de las metas trazadas por la entidad educativa.

Con respecto a sus dimensiones se tiene en primer lugar a la gestión institucional, la cual permite impulsar a una institución a una determina planificación y meta. En segundo lugar a la gestión administrativa, la cual permite una administración eficaz y eficiente en el recurso de una institución. En tercer lugar la gestión pedagógica, la cual se basa en la mejora de los estudiantes en cuanto a sus competencias para el desempeño tanto social, personal y profesional. Finalmente, la gestión comunitaria, se encarga en establecer las relaciones de una institución con su comunidad y ser partícipe de ellos para generar un lazo de convivencia e inclusión para la prevención de riesgos.

De igual manera, Cruz et al. (2009) manifiesta que la gestión administrativa se basa en la forma que cada institución traduce lo referido en las políticas. Igualmente, desde el campo educativo se centra en las líneas de acción donde debe comprender y entender los programas, las orientaciones, articulaciones afectivas que van interconectados entre los planos de su propio sistema. Asimismo, la UNESCO (2011) recomienda que la gestión debe ir orientado al manejo de los procesos de seguridad, control, responsabilidad y supervivencia de las funciones encomendadas.

En la gestión comunitaria las instituciones sobre se ven ubicados en la parte externa ya que emplean desafíos para conocer las circunstancias de la población vulnerable como el consumo de sustancias psicoactivas, violencia, maltrato, trabajo infantil, entre otros. Dichas condiciones enseña a convivir con las demás personas y puedan desarrollar sus propias competencias para seguir aprendiendo en el transcurso de la vida.

Comunitaria

En la gestión pedagógica, se emplea la enseñanza y aprendizaje de las personas que requieran las informaciones y ello permite un adecuado desarrollo profesional y personal de sus docentes, es decir, una buena base en toda institución es el logro de muchos aprendizajes y conlleva a la innovación e implementación del currículo (Aranna, 1998).

En función a lo mencionado anteriormente se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?

Y como problemas específicos, a) ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las dimensiones de los estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, b) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, c) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, d) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020? Y e) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?

Por otra parte, la presente investigación se justifica a nivel teórico en realizar un análisis de las teorías relacionadas a las variables de estilos de liderazgo y gestión educativa lo cual permitirá de aporte para otras investigaciones que tengan relación a las variables estudiadas, ya que se puede observar que en nuestro país no abordan con claridad dicha problemática la cual afecta el nivel educativo y los estudiantes no tienen una adecuada educación. Por otra parte, la investigación se enfocó en la importancia de los estilos del liderazgo con la gestión educativa, es por ello que el papel de las actividades en una institución es una pieza fundamental para adecuados funcionamientos donde se busca optimizar la calidad en la educación. Sin embargo, nos permitió comprender que un buen liderazgo en los directores mejora la calidad de gestión en las instituciones educativas policiales ya que mediante acciones estratégicas puede servir de ayuda al fortalecimiento del clima organizacional de las instituciones.

Asimismo, a nivel práctico se permitirá conocer más a fondo las variables y tener una visión más amplia para poder intervenir de manera inmediata. A su vez, se pretende innovar nuevas formas tradicionales que tenía el director en cuanto a su gestión educativa, es decir,

debe promover los estilos de liderazgo y generar un desarrollo en las instituciones educativas policiales donde laboran.

A nivel metodológico, los instrumentos utilizados fueron validados y confiables, dichas pruebas fueron de utilidad para emplear a una problemática y pasarla a analizar a investigaciones futuras que puedan emplear los resultados como base.

Además, a nivel social permite que trascienda y se fomente desde la gestión educativa ya que al conocer los resultados servirá para que se conozca un plan estratégico y dar seguridad que habrá una mejora en la calidad educativa y la capacidad del liderazgo.

En relación al objetivo general es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

Y sus objetivos específicos a) determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritario en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, b) determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrático en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, c) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, d) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, e) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020 y f) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020

Asimismo, como hipótesis general es existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

Y como hipótesis específicas a) existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión autoritario en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, b) existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión democrático en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, c) existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020,

d) existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, e) existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020 y f) existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de enfoque cuantitativo que según Hernández y Mendoza (2018) son investigaciones que siguen una secuencia específica, estructurada para la recolección de la información de un hecho o variables de estudio, mediante un método ordinal estableciendo pautas o conductas de lo observado (p.4). Por otra parte, El diseño que se utilizó en la presente investigación es el no experimental con corte transversal, el cual se caracteriza por no manipular las variables de estudio, sino de presentar la problemática en donde se desarrollan las variables tal y como se presentan en la realidad (Hernández y Mendoza. 2018, p. 149). Asimismo, Es transversal puesto que la investigación se desarrolló en un determinado tiempo y espacio (Hernández y Mendoza, 2018). Además, según los autores Gay y Airasian (2003) la investigación fue de nivel básico ya que se prioriza la recolección de datos de hechos o fenómenos ya existentes con un conocimiento previo ya establecido, y partiendo de ello se desarrolló nuevos conceptos y conocimiento para mejorar las teorías que los explican. La investigación fue correlacional por lo que se pretendió encontrar el grado de relación que existe entre ellas. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 70). Asimismo, esto permitió un análisis más ordenado para poder expresar los resultados en variables y dimensiones. Mientras que el tipo correlacional buscó el grado de relación entre variables de estudio, así como de sus componentes que son influyente en la otra (Hernández, y Mendoza, 2018, p. 120).

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Estilos de liderazgo	Bass (1990) aquel que maneja adecuadamente un grupo de personas, donde presenta un poder de convocatoria, se hace escuchar y dirige satisfactoriamente	Los puntajes serán obtenidos por el cuestionario de los estilos de liderazgo.	Autoritario	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35.	Ordinal
			Democrático	36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65.	
Gestión educativa	Rodríguez (2012) manifiesta que es un proceso que va en la búsqueda del fortalecimiento y crecimiento de la comunidad	Los puntajes serán obtenidos por el cuestionario de los estilos de liderazgo.	Gestión institucional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	Ordinal
			Gestión comunitaria	47,48,49,50,51,52,53,54.	
			Gestión administrativa	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31.	
			Gestión pedagógica	32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46.	

## 2.3. Población y muestra

Población: El presente estudio estará formado por 250 docentes de instituciones educativas policiales de la región Callao donde, 115 pertenecen al sexo femenino y 135 al sexo masculino (base de datos, padrón de instituciones educativas policiales, 2020) la cual evaluarán la gestión educativa de los directores de las instituciones policiales.

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra por instituciones educativas policiales*

Instituciones policiales	N° docentes
IE PNP JUAN INGUNZA VALDIVIA	120
IE PNP JUAN LINARES ROJAS	130
<b>Total</b>	<b>250</b>

Fuente: Base de datos, padrón de instituciones educativas policiales (2020).

Muestra: en lo que respecta a la muestra final se tuvo en cuenta a la población, es decir a los 250 docentes para proceder a resolver la fórmula propuesto por Hernández y Mendoza (2018).

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

$$n = \frac{1.96^2(0.95 * 0.05)}{0.05^2 + \frac{1.96^2(0.95 * 0.05)}{250}} = 152$$

Asimismo, se da a conocer que la Z representó al nivel de fiabilidad el cual es representado por 1,96, la p representó al porcentaje de la población que posee un atributo deseado con el valor de 0,95, la q representó al porcentaje de la población que no posee un atributo deseado con el valor de 0,05, la N representó al tamaño de la población la cual fue de 250, la e representó a la estimación aceptada con el valor del 5% y la n representó al tamaño de la muestra final de 152 docentes.

Muestreo: En relación al muestreo, fue de tipo probabilístico, aleatorio simple, puesto que a través de números aleatorios generado por cualquier tipo de método, se llegó a elegir a los docentes necesarios (Sánchez, 1996).

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra final por instituciones educativas*

<b>Instituciones policiales</b>	<b>N° docentes</b>
IE PNP JUAN INGUNZA VALDIVIA	75
IE PNP JUAN LINARES ROJAS	77
<b>Total</b>	<b>152</b>

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

Técnica: es la recopilación de datos mediante la evaluación de los cuestionarios para poder obtener la realidad del problema con una muestra específica y se tomará a docentes con edades entre 30 a 59 años. Por otra parte, se empleó el método de la observación de forma sistematizada e instrumentos estandarizados para lograr buenos resultados (Cerdeña, 1997).

## **Cuestionario de los estilos de liderazgo**

### **Ficha técnica**

Nombre:	Cuestionario de Estilos de Liderazgo
Autor:	Panizo.
Año:	1988
Adaptación:	Astudillo (2013)
Administración:	individual o colectiva
Ítem:	65 ítems
Duración:	Aproximadamente 30 minutos
Finalidad:	En relación al instrumento buscó evidenciar los niveles de los estilos de liderazgo, conformado por dos dimensiones. Las puntuaciones estuvieron determinadas con respuestas de Nunca, rara vez, a veces, frecuentemente y siempre, cuyos puntajes van desde el 0 al 4 sucesivamente.

### **Propiedades psicométricas:**

La validez del cuestionario de estilos de liderazgo en la prueba original se obtuvo un puntaje de 0.90 siendo un nivel alto de validez. Asimismo, se tuvo un alfa de Cronbach de ,899 siendo altamente significativo.

Por otro lado, en la validez, se utilizó la V de Aiken en 3 jurados expertos donde se obtuvo un valor de 0,95, es decir, indica que pertenece a un nivel muy alto de validez.

### **Tabla 3**

*Validez del cuestionario de estilos de liderazgo*

<b>DOCTOR</b>	<b>SITUACIÓN</b>
Oswaldo, Palacios Isla	Aplicable
Alejandro, Ramírez Ríos	Aplicable
José, Quintana Bobadilla	Aplicable

De igual manera, en la confiabilidad de la prueba piloto en 50 docentes de instituciones educativas policiales, se empleó el análisis de fiabilidad donde se obtuvo un valor de 0,614 siendo confiable.

#### **Tabla 4**

*Fiabilidad del cuestionario de estilos de liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,614	65

#### **Cuestionario de la Gestión Educativa**

##### **Ficha Técnica**

Nombre: Cuestionario de la Gestión Educativa

Autor: Astudillo

Año: 2013

Adaptación: Astudillo (2013)

Administración: individual o colectiva

Ítem: 54 ítems

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Finalidad: En relación al instrumento buscó evidenciar los niveles de la Gestión Educativa, conformado por cuatro dimensiones. Las puntuaciones estuvieron determinadas con respuestas de Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, cuyos puntajes van desde 1 al 4 respectivamente.

##### **Propiedades psicométricas**

La validez del cuestionario en la prueba original de la gestión educativa, se obtuvo un puntaje de 0.90 siendo un nivel alto de validez. Asimismo, se tuvo un alfa de Cronbach de ,951 siendo altamente significativo.

Por otro lado, en la validez de la prueba piloto, se utilizó la V de Aiken en 3 jurados expertos donde se obtuvo la aprobación del instrumento luego de algunas modificaciones de los ítems.

**Tabla 5**

Validez del cuestionario de la gestión educativa

<b>DOCTOR</b>	<b>SITUACIÓN</b>
Oswaldo, Palacios Isla	Aplicable
Alejandro, Ramírez Ríos	Aplicable
José, Quintana Bobadilla	Aplicable

De igual manera, en la confiabilidad de la prueba piloto en 50 docentes de instituciones educativas policiales, se empleó el análisis de fiabilidad donde se obtuvo un valor de 0,614 siendo confiable.

**Tabla 6***Fiabilidad del cuestionario de la gestión educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	54

**2.5. Procedimiento**

Con respecto al procedimiento antes de la aplicación de las pruebas a la muestra de docentes se tendrá que realizar el permiso a las autoridades de las instituciones educativas policiales de la región Callao mediante una carta de presentación y el consentimiento informado. Además, una vez obtenido el permiso se procederá a la recolección de datos mediante la aplicación de los cuestionarios en las instituciones educativas.

**2.6. Método de análisis de datos**

En relación al estudio, en primer lugar se aplicó los cuestionarios elegidos para la recopilación de datos de las variables de los estilos de liderazgo y gestión educativa dentro de una población específica (docentes). Los resultados se generaron en el programa Excel 2018 y el programa estadístico Spss Version 26.0.

Para el análisis de tipo descriptivo se empleó la media aritmética la cual hace mención al puntaje total que se obtuvo en la muestra de docentes de instituciones educativas de la Región del Callao, la desviación estándar permitió demostrar y analizar la variabilidad de los puntajes objetivos por cada ítems de los instrumentos y la varianza sirvió para conocer que no es más que el valor de la desviación estándar elevado al cuadrado.

Por otro lado, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para establecer la distribución de la muestra si pertenece o no a los estadísticos paramétricos o no paramétricos (Shapiro y Wilk, 1965). Sin embargo, al salir valores menores a 0,05 se utilizó las correlaciones de la Rho de Spearman donde Wayne (2002) refiere que se emplea cuando existe una relación por jerarquías y se puede dar valores que representen a una variable continua.

## **2.7. Aspectos éticos**

Todo investigador debe estar pendiente de las consecuencias que trae una investigación ya que se evalúa los efectos que tiene sobre los animales, el medio que lo rodea y las personas. Asimismo, si el estudio es de corte experimental, debe estar capacitado para el manejo de una población humana y supervisado constantemente para que se eviten el mal manejo del estudio sin atentar contra los principios de la integridad y la salud y respetar los derechos de las personas encuestadas (Manzini, 2000). Al mismo tiempo, Hurtado, Dolcini y Yansenson (2012) indican que en los principios generales de la ética todo investigador debe tener principalmente en cuenta la moral, es decir, todo estudio debe ser respondido a los aspectos éticos establecidos como preservar la justicia en base al cuidado del medio ambiente y evitar la discriminación por el sexo, cultura, edad y raza.

De esta manera, se empleó el recojo de información por medio de un asentimiento informado a las instituciones educativas policiales (Ver anexo)

Por otro lado, se informó en todo momento los procesos y el tiempo que se tomó en la investigación.

Asimismo, se empleó el compromiso y responsabilidad de dicho estudio sin la presencia de copia o falsedad, es por ello que se consideró la propiedad del autor, mediante cada texto citado que es señalado por la Asociación de Psicología Americana (APA, 2017).

Finalmente, se procedió a analizar el porcentaje de plagio mediante el programa turnitin, para determinar el porcentaje total de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla 7**

*Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa*

		Gestión educativa				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	3	7	7	2	19
		% del total	2,0%	4,6%	4,6%	1,3%	12,5%
	Regular	Recuento	7	25	16	6	54
		% del total	4,6%	<b>16,4%</b>	10,5%	3,9%	35,5%
	Eficiente	Recuento	8	18	21	11	58
		% del total	5,3%	11,8%	13,8%	7,2%	<b>38,2%</b>
	Muy eficiente	Recuento	1	3	9	8	21
		% del total	0,7%	2,0%	5,9%	5,3%	13,8%
Total	Recuento	19	53	53	27	152	
	% del total	12,5%	<b>34,9%</b>	<b>34,9%</b>	17,8%	100,0%	

En relación a la tabla 7, se pudo evidenciar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020. En el cual el 12,5% de los evaluados afirman que los estilos de liderazgos de los directores son deficiente; el 35,5% indican que es regular, el 38,2% considera que es eficiente, mientras que el 13,8% refieren que es muy eficiente. Asimismo se puede apreciar que el 12,5% refiere que la gestión educativa en los directores es deficiente, el 34,9% indican que es regular y eficiente y el 17,8% refieren que es muy eficiente.

**Tabla 8**

*Tabla de frecuencia de la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria*

		Gestión educativa				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Autoritario	Deficiente	Recuento	3	9	5	2	19
		% del total	2,0%	5,9%	3,3%	1,3%	12,5%
	Regular	Recuento	6	16	18	7	47
		% del total	3,9%	10,5%	11,8%	4,6%	30,9%
	Eficiente	Recuento	7	23	24	12	66
		% del total	4,6%	15,1%	15,8%	7,9%	43,4%
	Muy eficiente	Recuento	3	5	6	6	20
		% del total	2,0%	3,3%	3,9%	3,9%	13,2%
	Total	Recuento	19	53	53	27	152
		% del total	12,5%	34,9%	34,9%	17,8%	100,0%

En la tabla 8, se pudo encontrar la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritario en directores el 12,5% presenta un nivel deficiente, el 30,9% un nivel regular, el

43,4% eficiente y el 13,2% muy eficiente en su dimensión autoritario. Además, el 12,5% es deficiente, el 34,9% regular y eficiente y el 17,8% muy eficiente en la gestión educativa.

**Tabla 9**

*Tabla de frecuencia de la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrática*

		Gestión educativa				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Democrático	Deficiente	Recuento	2	7	7	0	16
		% del total	1,3%	4,6%	4,6%	0,0%	10,5%
	Regular	Recuento	8	24	12	12	56
		% del total	5,3%	15,8%	7,9%	7,9%	36,8%
	Eficiente	Recuento	9	16	30	9	64
		% del total	5,9%	10,5%	19,7%	5,9%	42,1%
	Muy eficiente	Recuento	0	6	4	6	16
		% del total	0,0%	3,9%	2,6%	3,9%	10,5%
Total		Recuento	19	53	53	27	152
		% del total	12,5%	34,9%	34,9%	17,8%	100,0%

En la tabla 9, se pudo encontrar la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrático que el 10,5% es deficiente, el 36,8% regular, el 42,1% eficiente y el 10,5% muy eficiente en la dimensión democrático. Asimismo, el 12,5% es deficiente, el 34,9% regular y eficiente y el 17,8% muy eficiente en la gestión educativa.

**Tabla 10**

*Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional*

		Gestión institucional				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	1	5	13	0	19
		% del total	0,7%	3,3%	8,6%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	8	17	23	6	54
		% del total	5,3%	11,2%	15,1%	3,9%	35,5%
	Eficiente	Recuento	8	14	30	6	58
		% del total	5,3%	9,2%	19,7%	3,9%	38,2%
	Muy eficiente	Recuento	2	3	14	2	21
		% del total	1,3%	2,0%	9,2%	1,3%	13,8%
Total		Recuento	19	39	80	14	152
		% del total	12,5%	25,7%	52,6%	9,2%	100,0%

En la tabla 10, se pudo evidenciar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional que el 12,5% es deficiente, el 25,7% regular, el 52,6% eficiente y el 9,2% muy eficiente en la dimensión gestión institucional. Además, el 12,5% es deficiente, el 35,5% regular, el 38,2% eficiente y el 13,8% muy eficiente en el estilo de liderazgo.

**Tabla 11**

*Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria*

		Gestión comunitaria				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	4	6	7	2	19
		% del total	2,6%	3,9%	4,6%	1,3%	12,5%
	Regular	Recuento	7	16	26	5	54
		% del total	4,6%	10,5%	17,1%	3,3%	35,5%
	Eficiente	Recuento	9	17	22	10	58
		% del total	5,9%	11,2%	14,5%	6,6%	38,2%
	Muy eficiente	Recuento	1	4	11	5	21
		% del total	0,7%	2,6%	7,2%	3,3%	13,8%
Total	Recuento	21	43	66	22	152	
	% del total	13,8%	28,3%	43,4%	14,5%	100,0%	

En la tabla 11, se pudo notar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores el 13,8% es deficiente, el 28,3% regular, el 43,4% eficiente y el 14,5% muy eficiente en la dimensión gestión comunitaria. Además, el 12,5% es deficiente, el 35,5% regular, el 38,2% eficiente y el 13,8% muy eficiente en el estilo de liderazgo.

**Tabla 12**

*Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa*

		Gestión administrativa				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	3	6	7	3	19
		% del total	2,0%	3,9%	4,6%	2,0%	12,5%
	Regular	Recuento	6	23	20	5	54
		% del total	3,9%	15,1%	13,2%	3,3%	35,5%
	Eficiente	Recuento	9	19	21	9	58
		% del total	5,9%	12,5%	13,8%	5,9%	38,2%
	Muy eficiente	Recuento	0	6	10	5	21
		% del total	0,0%	3,9%	6,6%	3,3%	13,8%
Total	Recuento	18	54	58	22	152	
	% del total	11,8%	35,5%	38,2%	14,5%	100,0%	

En la tabla 12, se pudo hallar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa que el 11,8% es deficiente, el 35,5% es regular, el 38,2% eficiente y el 14,5% muy eficiente. Sin embargo, el 12,5% es deficiente, el 35,5% regular, el 38,2% eficiente y el 13,8% muy eficiente en el estilo de liderazgo.

**Tabla 13**

*Tabla de frecuencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica*

		Gestión pedagógica				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	4	4	11	0	19
		% del total	2,6%	2,6%	7,2%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	8	19	22	5	54
		% del total	5,3%	12,5%	14,5%	3,3%	35,5%
	Eficiente	Recuento	12	18	18	10	58
		% del total	7,9%	11,8%	11,8%	6,6%	38,2%
	Muy eficiente	Recuento	1	5	11	4	21
		% del total	0,7%	3,3%	7,2%	2,6%	13,8%
Total		Recuento	25	46	62	19	152
		% del total	16,4%	30,3%	40,8%	12,5%	100,0%

En la tabla 13 y figura 7, se pudo encontrar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica que el 16,4% es deficiente, el 30,3% regular, el 40,8% eficiente y el 12,5% muy eficiente. Además, el 12,5% es deficiente, el 35,5% regular, el 38,2% eficiente y el 13,8% muy eficiente en el estilo de liderazgo.

### **Análisis inferencial**

H0: Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis general entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa*

			Estilos de liderazgo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,237**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,003</b>
		N	152	<b>152</b>
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	<b>,237**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	<b>,003</b>	.
		N	152	152

Se pudo evidenciar que en la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,23 y se indica que la correlación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de

instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, es positiva moderada. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral tuvo un valor de 0,003 indicando que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la alterna.

H0: La gestión educativa no se relaciona significativamente con la dimensión autoritaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión autoritaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria*

		Gestión educativa	
Rho de Spearman	Autoritaria	Coefficiente de correlación	,154
		Sig. (bilateral)	,058
		N	152

Se pudo encontrar que en la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,154 y se manifiesta que la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria no se encontró una relación positiva. Además el nivel de significancia fue de 0,058 la cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna debido al nivel el cual es mayor a 0,05.

H0: La gestión educativa no se relaciona significativamente con la dimensión democrática en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: La gestión educativa se relaciona significativamente con la dimensión democrática en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica entre la gestión educativa y la dimensión democrática*

		Democrática	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,190*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	152

Se pudo evidenciar que en la correlación Rho de Spearman se tuvo un valor de 0,190 y se indica que la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrática es positiva débil. También, el nivel de significancia fue de 0,019 lo cual acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

H0: Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional*

		Gestión institucional	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	,034
		Sig. (bilateral)	,680
		N	152

Se pudo dar a conocer que la correlación Rho de Spearman se dio un valor de 0,34 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia es de 0,680 la cual acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna.

H0: Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria*

		Gestión comunitaria	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	,205*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	152

Se pudo notar que en la correlación Rho de Spearman se tuvo un valor de 0,205 y se indica que la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión democrática es positiva débil. Además, el nivel de significancia fue de 0,011 lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

H0: Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 19**

*Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa*

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,143
		Sig. (bilateral)	,078
		N	152

Se evidenció que la correlación Rho de Spearman se dio un valor de 0,143 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia es de 0,078 la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

H0: Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

H1: Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020.

**Tabla 20**

*Prueba de hipótesis específica entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica*

		Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,155
		Sig. (bilateral)	,057
		N	152

Se dio a conocer que la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,155 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión pedagógica no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia fue de 0,057 la cual acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y las dimensiones de los estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020 se evidenció que en la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,23 y se indica que la correlación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, es positiva moderada. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral tuvo un valor de 0,003 indicando que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la alterna, estos resultados se corroboran con el estudio de Valencia (2017) quien indica que ambas variables tienen una relación significativa con un valor de 0,993 y presenta que el 98% es eficiente en la gestión educativa y solo el 2% regular. Además, en los estilos de liderazgo el 97% estuvo en el nivel alto y solo el 3% en el nivel medio.

De esta manera, la teoría de Bass (1990) sostiene que se establece cierta relación ya que el ser un líder es aquel que maneja adecuadamente un grupo de personas, donde presenta un poder de convocatoria, se hace escuchar y dirige satisfactoriamente, es decir, el ser líder es muy apreciado pero muy dificultoso de definir, además, es capaz de motivar, dirigir y coordinar a un grupo de personas y llevarlos hacia sus objetivos y metas a lograr. Por esta razón, el líder se caracteriza por ser creativo, visionario e innovador y se diferencia del administrador o director puesto que es más eficiente ya que es más práctico, analítico y racional.

Los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que existe una relación positiva moderada, en consecuencia se debe mejorar ciertos aspectos, teniendo en cuenta que la gestión educativa es un proceso ordenado que establece lineamientos que permite planear y evaluar cómo se encuentra la institución educativa con el fin de mejorar y fortalecer los proyectos, para ello los directores policiales deben manejar un liderazgo adecuado.

Con respecto al primer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria en directores se pudo encontrar que en la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,154 y se manifiesta que la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria no se encontró una relación positiva. Además el nivel de significancia fue de 0,058 la cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna debido al nivel el cual es mayor a 0,05, estos resultados no coinciden con el estudio

de Acosta (2017) quien refiere que se encontró una relación entre la gestión educativa con la dimensión autoritaria con un valor de ( $Rho=, 041$ ). De igual manera, Botello, Torres y Chapparo (2016) en su estudio encontró que existe una relación entre la dimensión autoritaria con un valor de ( $Rho=,277$ ).

Asimismo, en la teoría de Mc Gregor (1960) sostiene que el liderazgo autoritario es cuando el líder se basa en el autoritarismo y es aquel que toma las decisiones y los grupos la desarrollan.

De esta manera, se puede inferir que la práctica del estilo de liderazgo autoritario en directores de las instituciones educativas policiales no genera resultados positivos en la gestión educativa, por cuanto la toma de decisiones es unilateral y no concertada con el grupo de trabajo (docentes).

Con respecto al segundo objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrático en directores se pudo hallar que en la correlación Rho de Spearman se tuvo un valor de 0,190 y se indica que la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrática es positiva débil. También, el nivel de significancia fue de 0,019 lo cual acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, estos resultados se confirman con el estudio de Acosta (2017) quien halló una relación entre la gestión educativa y la dimensión democrática con un valor de ( $Rho=, 227$ ). Asimismo, Botello, Torres y Chapparo (2016) refiere que también existe una relación entre dicha dimensión con una correlación de ( $Rho=,155$ ).

De esta manera, en la teoría de Mc Gregor (1960) indica que el liderazgo democrático, es cuando un líder se identifica con sus miembros del grupo y es aquel que plantea las tareas y propone algunas alternativas posibles.

En relación a ello, se puede enfatizar que hay una adecuada toma de decisiones, sin embargo, mientras los directores de las instituciones educativas policiales no se identifiquen con los docentes y busquen desarrollar trabajos concertados, no lograrán el objetivo deseado.

Con respecto al tercer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores se pudo dar a conocer que la correlación Rho de Spearman se dio un valor de 0,34 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia es de 0,680 la cual acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna, estos

resultados se corroboran con el estudio de Predaja, Rodríguez y Rodríguez (2016) quien no halló una relación entre ambas ya que su nivel de significancia fue mayor a 0,05. Por otro lado, Saavedra (2014) encontró relación entre la dimensión gestión institucional y los estilos de liderazgo con un valor de ( $Rho=$ , 158).

Lo que nos permite deducir que en las instituciones educativas policiales no se aplican estilos de liderazgo destinados a establecer estrategias y mecanismos que coadyuven a organizar estructuralmente la institución así como el establecimiento de responsabilidades de cada uno de los actores, para el logro de objetivos propuestos.

Con respecto al cuarto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria se pudo notar que en la correlación Rho de Spearman se tuvo un valor de 0,205 y se indica que la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión democrática es positiva débil. Además, el nivel de significancia fue de 0,011 lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, estos resultados se corroboran con la investigación de Predaja, Rodríguez y Rodríguez (2016) quien evidenció una relación significativa entre ambas variables con un valor de ( $Rho=0,79$ ). De igual manera, el estudio de Saavedra (2014) evidenció que existe relación entre dicha dimensión ya que se obtuvo un valor de ( $Rho=$ ,133).

De esta forma, la UNESCO (2011) sostienen que las instituciones se ven ubicados en la parte externa ya que emplean desafíos para conocer las circunstancias de la población vulnerable como el consumo de sustancias psicoactivas, violencia, maltrato, trabajo infantil, entre otros.

Dichas condiciones enseña a convivir con las demás personas y puedan desarrollar sus propias competencias para seguir aprendiendo en el transcurso de la vida. Sin embargo, se puede presenciar que se necesita reforzar las conductas negativas y aprender a convivir en el ambiente laboral.

De esta manera, Chiavenato (1995) refiere que la gestión comunitaria se encarga en establecer las relaciones de una institución con su comunidad y ser partícipe de ellos para generar un lazo de convivencia e inclusión para la prevención de riesgos. Además, en la gestión comunitaria las instituciones se ven ubicados en la parte externa ya que emplean desafíos para conocer las circunstancias de la población vulnerable como el consumo de sustancias psicoactivas, violencia, maltrato, trabajo infantil, entre otros.

Lo que significa que en las instituciones educativas policiales se debe seguir reforzando la dimensión gestión comunitaria ya que esto permitirá una participación activa de la comunidad a través de propuestas de actividades que contribuyan al logro de objetivos institucionales que trasciendan en el tiempo y ayuden en temas de interés general.

Con respecto al quinto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa se evidenció que la correlación Rho de Spearman se dio un valor de 0,143 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia es de 0,078 la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Sin embargo, estos resultados coinciden con el estudio de Saavedra (2014) quien encontró una relación en la dimensión administrativa con el estilo de liderazgo con un valor de (Rho=, 277).

Cruz et al. (2009) manifiesta que la gestión administrativa se basa en la forma que cada institución traduce lo referido en las políticas. Igualmente, desde el campo educativo se centra en las líneas de acción donde debe comprender y entender los programas, las orientaciones, articulaciones afectivas que van interconectados entre los planos de su propio sistema.

Lo que significa que los recursos económicos, materiales y humanos no están siendo utilizados de manera adecuada lo que genera una contraposición a las normas establecidas en el ámbito educativo, en consecuencia se debe buscar que los directores establezcan un liderazgo que permita la utilización apropiada de los recursos en beneficio de la institución.

Con respecto al sexto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica, se dio a conocer que la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,155 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión pedagógica no se establece una relación positiva. Por otra parte, el nivel de significancia fue de 0,057 la cual acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna, estos resultados coinciden con el estudio de Predaja, Rodríguez y Rodríguez (2016) quien encontró una relación entre la dimensión con un valor de (Rho=0,86) y con el estudio de Saavedra (2014) quien también encontró una relación con un valor de (Rho=,233).

Para Aranna (1998) indica que la gestión pedagógica emplea la enseñanza y aprendizaje de las personas que requieran informaciones y ello permite un adecuado

desarrollo profesional y personal de sus docentes, es decir, una buena base en toda institución es el logro de muchos aprendizajes y conlleva a la innovación e implementación del currículo.

De igual manera, la gestión pedagógica es un proceso de forma sistematizada donde se ve direccionado al fortalecimiento de los proyectos y enriquecer los aspectos administrativos, directivos y comunitarios para conservar la autonomía de la institución para estar acorde a la necesidad del mercado educativo en la sociedad. De igual forma, la UNESCO (2011) sostienen que la gestión en las instituciones debe ser una organización sistemática y se debe interactuar con otros aspectos de la vida cotidiana en las instituciones.

Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (2006) refiere que la gestión en las instituciones es influyente para alcanzar el éxito a nivel nacional, es por ello que se presentan resultados que por medio de procedimientos se establece un logro para una gestión de calidad.

Ello nos permite deducir que en las instituciones educativas policiales, los directores no manejan un liderazgo relacionado al manejo de la gestión pedagógica quizás por el desconocimiento de métodos y técnicas del proceso de enseñanza aprendizaje, en consecuencia resulta necesario que los oficiales policías que dirigen las instituciones educativas cuenten con capacitaciones relacionadas a la pedagogía.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En relación al objetivo general el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y las dimensiones de los estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020 se evidenció una correlación positiva moderada, significando que se debe mejorar los procesos relacionados al planeamiento de proyectos institucionales en el que se aplique un liderazgo adecuado.

**SEGUNDA:** Con respecto al primer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritaria en directores se puede inferir que no se evidencia un nivel de liderazgo autoritario eficiente por parte de los directores lo que se necesita reforzar el autoritarismo y toma de decisiones para que sus grupos desarrollen una buena gestión.

**TERCERA:** Con respecto al segundo objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión democrática en directores se puede verificar que hay una relación positiva débil lo que exige mejorar y desarrollar trabajos concertados.

**CUARTA:** Con respecto al tercer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores se pudo dar a conocer que la correlación Rho de Spearman se dio un valor de 0,34 y se indica que entre los estilos de liderazgo y la gestión institucional no se establece una relación positiva.

**QUINTA:** Con respecto al cuarto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria, se puede evidenciar que se necesita reforzar la participación permanente de la comunidad a fin de responder a sus necesidades.

**SEXTA:** Con respecto al quinto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa se evidenció que no existe relación positiva en consecuencia, hay un inadecuado manejo de los recursos.

**SÉPTIMA:** Con respecto al sexto objetivo específico el cual fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica, se ha observado que no existe relación positiva de lo que se puede inferir que no hay manejo de métodos y técnicas para un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** A los directores de las instituciones educativas policiales reforzar sus habilidades comunicativas que permitan mejorar sus estilos de liderazgo que contribuyan a establecer mecanismos orientados a planear y fortalecer los proyectos educativos.

**SEGUNDA:** A los directores y subdirectores de los colegios policiales, establezcan capacitaciones que permitan realizar trabajos articulados en donde la toma de decisiones sea concertada y no impositiva.

**TERCERA:** Los directores deben fortalecer la aplicación del estilo de liderazgo democrático, fomentando la participación de subdirectores, coordinadores, docentes y demás miembros de la comunidad educativa en los acuerdos de trascendencia para el logro de los objetivos propuestos.

**CUARTA:** Que los directores asuman el liderazgo para establecer estrategias que permitan organizar estructuralmente la institución, estableciendo responsabilidades en cada uno de sus integrantes; asimismo buscar relacionarse de manera positiva con el entorno.

**QUINTA:** Que los directores asuman el compromiso de relacionarse de manera positiva con el entorno (padres de familia, autoridades y demás instituciones) que contribuyan a desarrollar los objetivos que exige la comunidad.

**SEXTA:** Que los directores y sus subdirectores establezcan proyectos en donde se evidencie el adecuado manejo de los recursos destinados al desarrollo de los objetivos educacionales.

**SETIMA:** Que los directores de las instituciones educativas policiales se capaciten en el manejo de contenidos pedagógicos que les permita involucrarse de manera asertiva en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Acosta, D. (2017). Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal. (Tesis de Maestría, Universidad del Tolima). (Acceso el 05 de mayo del 2020).
- American Psychological Association (2010). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Astudillo, M. (2013). Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la red n° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 05 de mayo del 2020).
- Alvarado, O. (2010). Estilo de liderazgo de los directores. Lima: San Marcos
- Arana, M. (1998). Principios y procesos de la Gestión Educativa. Perú. Editorial: San Marcos con organismos públicos. *RDHECS* 7(4), 45-65
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership. Theory, Research y Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Routledge.
- Botello, A., Torres, J. y Chaparro, E. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*. 34(1), 51-68.
- 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), 75-110.
- Bolívar A. (2001). Educational leadership and its role in improvement: a current review of its possibilities and limitations. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. 9 (2), 75-110.
- Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores. Sitio web de <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

- Casassus J. (2002). Marcos conceptuales de la gestión educativa en La Gestión: en busca del sujeto. Sitio web de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- 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 de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat). (Acceso el 05 de mayo del 2020).
- Chiavenato, I. (1995). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw Hill, México
- Cerda, H. (1997). La investigación total. La unidad metodológica en la investigación científica. Magisterio, Mesa Redonda.
- Cuevas, M., Díaz, F., e Hidalgo, V. (2007). Leadership as a criterion of quality in the efqm Excellence Model. A report about the importance that the principals of schools give to it. *Revista Española de Pedagogía*, 65(237), 295-316.
- De la Garza et al., 2013
- Cruz, D. (2009). Conference on Business and Finance Proceedings, 8 (2), 1857-1862.
- Díaz, H. (2019). Plan estratégico de prevención y restauración de valores para la mejora de la calidad educativa. *Revista San Gregorio*. 1(39), 59-73.
- Esan, D. (2009). "Transformational leadership: Lessons from U.S. Experience". *Long Range Planning*. 31 (5), 722-732
- Fischman, D. (2005). El líder transformador I. Perú: Ed. UPC.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003). *Educational research. Competencies for analysis and application (7ed)*. Merrill Prentice Hall.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Grijalbo, D. (2003). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. Recuperado de <http://www.dcsf.gov.uk/research/>

- De la Cruz, P. (2015). Situational leaders. *Leadership Excellence*, 26(2), 104.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores S.A.
- Hurtado E. y Dolcini, A. (2012). *Código de ética para el equipo de salud*. (2. Ed.). Argentina: Fachada actual de la Asociación Médica Argentina –AMA.
- Huxley, R. (1974). Path-goal theory of leadership *Contemporary Business*, 3 (1974), pp. 81-98
- Instituto Nacional de Ingeniería e Informática. (2018). Un análisis de la eficiencia de la gestión municipal de residuos sólidos en el Perú y sus determinantes. Sitio web de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/residuos-solidos.pdf>
- Manzini, J. (2000). Declaración de helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Scielo*. 6(2).
- McGregor. (1960). "The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis." *Journal of Management and Organization*, 18(2), pp: 159–174
- Ministerio de Educación. (2016). PRONIED y DRELM entregan 201 bienes de mobiliario escolar Sitio Web de <http://www.dreilm.gob.pe/dreilm/noticias/pronied-y-dreilm-entregan-201-bienes-de-mobiliario-escolar-al-colegio-nuestra-senora-de-guadalupe-2/>
- Munayco, R. (2018). Estilos de liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de la red 9, Región Callao. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 5 de mayo del 2020).
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. ed.). Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Situación educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos. Sitio web de

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITI-ED-espanol.pdf>

UNESCO. (2004). *EFA Global Monitoring Report. Education For All. The Quality Imperative*. UNESCO.

UNESCO (2011). World data on Education Seventh edition 2011. Recuperado de <http://www.ibe.unesco.org/en/services/online-materials/world-data-education/seventh-edition-2010-11.html>

Policía Nacional del Perú (2020). Padrón de base de datos de la plana docente. *Revista policía*, 1 (1), 4-9.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Predaja, L., Rodríguez, E. y Rodríguez P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. *Revista Redalyc*. 41(11), 748-756.

Quispe, I. y Caljaro, H. (2015). Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las instituciones educativas en Chucuito, Juli. *Revista Científica Investigación Andina*. 15(2), 34-42.

Rodríguez, R. (2012). *Estilo de Liderazgo de los gestores educativos y el clima institucional en las escuelas básicas de Caracas- Venezuela*. (Tesis de Maestría, Universidad Simón Rodríguez). (Acceso el 5 de mayo del 2020).

Saavedra, H. (2014). *Estilos de liderazgo de los gestores de la escuela y la motivación laboral en la Escuela Miguel de Cervantes 2014*. (Tesis de maestría). Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED).

Sánchez, E. (1996). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Sánchez, J. (2010). *Harvard Business Review Liderazgo*. España: Liderdúplex S.A.

Shapiro, S. y Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika* 52(3,4), 591-611.

- Sotelo, M. (2018). Programa de estrategias motivacionales y de liderazgo para fortalecer el clima institucional en la institución educativa PNP “Juan Ingunza Valdivia”-Callao-Lima. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). (Acceso el 5 de mayo del 2020).
- 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. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación). (Acceso el 5 de mayo del 2020).
- Vexler, I. (2004). Informe sobre la educación peruana situación y perspectivas. Sitio web de <https://www.oei.es/historico/quipu/peru/ibeperu.pdf>
- Wayne, D. (2002). Bioestadística: base para el análisis de las ciencias de la salud. México: Limusa Wiley.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos de evaluación

#### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. no está seguro o no conoce la respuesta, no lo responda. Por favor responda este cuestionario sin identificarse Ud.

**IMPORTANTE** (necesario para el procesamiento): ¿Cuál es la mejor descripción del lugar que Ud. ocupa en la organización?

\_\_\_ Estoy en un nivel organizacional más alto que la persona que estoy clasificando.

\_\_\_ Estoy en el mismo nivel organizacional que la persona que estoy clasificando.

\_\_\_ Estoy en un nivel organizacional más bajo que la persona que estoy clasificando.

\_\_\_ No deseo dar a conocer mi nivel organizacional.

En las siguientes páginas se presentan 65 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. está describiendo.

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente:

Nº	La persona que estoy clasificando:	Nunca	Rara vez	A Veces	Frecuentemente	Siempre
1	Me ayuda siempre que me esfuerce					
2	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
3	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.					
4	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
5	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.					
6	Expresa sus valores y creencias más importantes.					
7	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.					
8	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
10	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.					
11	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
12	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.					

13	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15	Dedica tiempo a enseñar y orientar					
16	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas					
17	Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
18	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
19	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
20	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					
21	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
22	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.					
23	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25	Se muestra confiable y seguro.					
26	Construye una visión motivante del futuro.					
27	Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.					
28	Le cuesta tomar decisiones					
29	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
30	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
31	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
32	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
33	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.					
34	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida					
35	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.					
36	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
37	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
38	Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.					
39	Aumenta la confianza en mí mismo/a.					
40	Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
41	Busca la manera de desarrollar mis capacidades.					
42	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.					
43	Se concentra en detectar y corregir errores.					

44	Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.					
45	Tiende a no corregir errores ni fallas.					
46	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
47	Para mí él/ella es un modelo a seguir.					
48	Me orienta a metas que son alcanzables.					
49	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.					
50	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.					
51	Se relaciona conmigo personalmente.					
52	Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.					
53	Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.					
54	En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.					
55	Generalmente prefiere no tomar decisiones.					
56	Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.					
57	Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
58	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
59	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
60	Se da cuenta de lo que necesito.					
61	Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.					
62	Me informa constantemente sobre mis fortalezas.					
63	Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.					
64	Lo/la escucho con atención.					
65	Construye metas que incluyen mis necesidades.					

<b>CUESTIONARIO PARA DOCENTES - GESTIÓN EDUCATIVA</b>
---

Estimado Docente:

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los directores, la organización de la Institucional Educativa donde usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

**INSTRUCCIONES:**

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

N°	<b>Dimensión : Gestión institucional</b>	<b>Valoración</b>				
	<b>Indicador: Planeación</b>	1	2	3	4	5
	<b>Ítems</b>					
<b>1.</b>	Los docentes participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional					
<b>2.</b>	Los docentes participan en la elaboración desarrollo del Proyecto Curricular Institucional de la Institución Educativa					
<b>3.</b>	Los docentes participan en la elaboración del Plan Anual de trabajo de la Institución educativa					
<b>4.</b>	Los docentes participan en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa					
<b>5.</b>	En la institución Educativa se evalúan los procesos y resultados de lo planificado					
	<b>INDICADOR: LIDERAZGO</b>					
	<b>ÍTEMS</b>					
<b>6.</b>	La dirección demuestra su liderazgo en aspectos tales como, impulsar a los docentes al trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida en la Institución Educativa					
<b>7.</b>	La dirección fomenta la participación de docentes y administrativos para la toma de decisiones curriculares y administrativas en la Institución Educativa					
<b>8.</b>	La dirección maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la Institución Educativa					
<b>9.</b>	La dirección impulsa el desarrollo del personal en la Institución Educativa					
<b>10.</b>	La dirección promueve un clima de participación, cordialidad y respeto entre el personal de la Institución Educativa					

<b>INDICADOR: MEJORA CONTINUA</b>						
<b>ÍTEMS</b>						
<b>11.</b>	La dirección desarrolla estrategias de mejora continua en la Institución Educativa					
<b>12.</b>	Se considera la participación de la comunidad educativa para la elaboración del plan de mejora de la Institución educativa					
<b>13.</b>	La Institución Educativa consigue elevar progresivamente las tasas de escolaridad					
<b>14.</b>	La dirección impulsa acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje de las estudiantes en la Institución Educativa					
<b>15.</b>	El Director gestiona permanentemente recursos para que la Institución Educativa funcione de la forma más adecuada posible					
<b>DIMENSION : GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		<b>Va lora ción</b>				
<b>INDICADOR: RECURSOS</b>						
<b>ÍTEMS</b>						
<b>16.</b>	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los muebles e inmuebles de la Institución Educativa					
<b>17.</b>	Se establecen estrategias de cuidado y mantenimiento de los ambientes de la Institución Educativa					
<b>18.</b>	La institución Educativa logra recursos adicionales a los estipulados					
<b>19.</b>	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la UGEL 02 para la mejora continua del plantel					
<b>20.</b>	La Institución Educativa cuenta con el apoyo de la Asociación de Padres de Familia para la mejora del plantel					
<b>INDICADOR: INFRAESTRUCTURA</b>						
<b>ÍTEMS</b>						
<b>21.</b>	La Institución Educativa cuenta con las aulas, necesarias para cubrir la demanda educativa					
<b>22.</b>	La Institución Educativa cuenta con laboratorios, necesarios para cubrir la demanda educativa					
<b>23.</b>	La Institución Educativa cuenta con biblioteca, necesaria para cubrir la demanda educativa					
<b>24.</b>	La Institución Educativa cuenta con Servicios higiénicos en buenas condiciones, para alumnos y docentes					
<b>25.</b>	La Institución Educativa cuenta con espacio y equipos suficientes, que promuevan el uso de las tecnologías de la información y comunicación					
<b>26.</b>	La Institución Educativa cuenta con instalaciones que garantizan un ambiente saludable y de seguridad para los alumnos					
<b>Indicador: Control escolar</b>						
<b>Ítems</b>						
<b>27.</b>	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información requerida: actas, certificados					
<b>28.</b>	En la Institución Educativa se cumple en tiempo y forma con la información académica: Boleta de notas para los alumnos					

29.	En la Institución Educativa se dispone de un sistema, que contiene la información actualizada de las estudiantes y apoderados					
30.	En la Institución Educativa los padres asisten periódicamente para informarse sobre el avance escolar de sus hijos					
	<b>Dimensión : Gestión pedagógica</b>	<b>V ALORACIÓN</b>				
	<b>Indicador: Perfeccionamiento</b>					
	<b>Ítems</b>					
31.	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por el Ministerio de Educación para la formación continua de los docentes					
32.	En la Institución Educativa el personal asiste y participa en actividades de capacitación y actualización organizadas por Instituciones Locales					
33.	En la Institución Educativa el personal es motivado a participar en programas de salud					
34.	En la Institución Educativa, los directivos envían a cursos organizados por la Dirección Regional de Educación para la formación continua de los docentes					
35.	En la Institución Educativa las acciones de perfeccionamiento docente ofrecidas por el sistema educativo se analizan y valoran en reuniones con todos los profesores					
	<b>Indicador: planificación</b>					
	<b>Ítems</b>					
36.	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada el portafolio pedagógico					
37.	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la Programación Curricular					
38.	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada la sesión de aprendizaje					
39.	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su registro de notas					
40.	En la Institución Educativa los docentes presentan en la fecha indicada su matriz de evaluación					
	<b>Indicador: Evaluación y monitoreo</b>					
	<b>Ítems</b>					
41.	En la Institución Educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes					
42.	La Institución Educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional					
43.	La Institución Educativa evidencia acciones integrales de recojo de información a fin de aportar soluciones pertinentes a la gestión educativa de la institución					
44.	En la Institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal					
45.	En la institución Educativa la evaluación y el monitoreo favorece las relaciones eficaces de los miembros de la comunidad educativa					

	<b>Dimensión : Gestión comunitaria</b>	<b>V ALORACIÓN</b>				
	<b>Indicador: Participación de los padres de familia</b>					
	<b>Ítems</b>					
<b>46.</b>	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades de apertura del año escolar					
<b>47.</b>	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la Institución fomenta					
<b>48.</b>	En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades por el aniversario del colegio					
<b>49.</b>	En la Institución Educativa los padres de familia asisten a la entrega de boleta de notas					
<b>50.</b>	En la Institución Educativa los padres de familia acuden para conocer el comportamiento de sus hijos					
	<b>Indicador: Redes de apoyo</b>					
	<b>Ítems</b>					
<b>51.</b>	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima					
<b>52.</b>	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría del MINSA					
<b>53.</b>	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de la Municipalidad					
<b>54.</b>	La Institución Educativa tiene apoyo, acompañamiento o asesoría de Empresas Privadas					

## Anexo 2. Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 3 de julio de 2020  
Carta P. 331-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/-INT

ST1 PNP  
Lina DIAZ JULIAN  
DIRECTORA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JUAN LINARES ROJAS"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DAVILA BUSTAMANTE, EDINSON; identificado con DNI N° 43609590 y con código de matrícula N° 7001185799; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador DAVILA BUSTAMANTE, EDINSON asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

*Recepcionado 03 de Julio  
2020*



*Dr. Carlos Ventura Orbegoso*  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 3 de julio de 2020  
Carta P. 330-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/I-INT

COMANDANTE PNP  
Pablo Antonio YARANGA QUINTANA  
DIRECTOR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PNP "JUAN INGUNZA VALDIVIA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DAVILA BUSTAMANTE, EDINSON; identificado con DNI N° 43609590 y con código de matrícula N° 7001185799; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador DAVILA BUSTAMANTE, EDINSON asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



### Anexo 3. Firma de criterio de jueces



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. OSWALDO A. PALACIOS ISLA  
DNI: 09049102

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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



OSWALDO PALACIOS ISLA

20 de junio del 2020

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

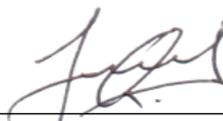
Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: QUINTANA BOBADILLA JOSE FRANCISCO  
DNI:42697752

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Lima, 20 de junio del 2020



Jose Francisco QUINTANA BOBADILLA  
D.N.I: 42697752  
cap.quintanabjf@gmail.com  
Celular: 924047502

TRILCE x Conserva tu categoría de pago - x VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO x Nueva pestaña x +

mail.google.com/mail/u/1/#inbox/QgrcJHsbfitHgdhSzgVwQBfJSBdpVZpTqI

Redactar

Recibidos 30

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores

Unwanted

Meet

Iniciar una reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Edinson +

No hay chats recientes.  
Inicia uno nuevo.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS Recibidos x

Edinson Davila Bustamante sáb., 20 jun. 13:09

BUENAS TARDES DOCTOR POR MEDIO DE LA PRESENTE ENVIO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN A FIN DE SER EVALUADO Y VALIDADO POR MEDIO...

Alejandro RAMIREZ RIOS <ramirez.estudios@gmail.com> lun., 22 jun. 16:23

para mí

Para Edinson Davila Bustamante.

Visto los documentos presentados para la validación del instrumento de recojo de datos (cuestionario), se procedió a evaluar en el formato de juicio de expertos, cuyo resultado es el siguiente:

- 1) La validez de contenido cualitativo resultó 85%
- 2) Sobre la suficiencia de los ítems, algunos necesita mejorar de acuerdo a las indicaciones.
- 3) Una vez corregida las observaciones, el instrumento debe ser aplicada.

Dr. Alejandro ramírez Ríos  
DNI: 07191553  
Cel: 996977511

DOCUMENTOS PARA VALIDAR UN INSTRUMENTO DE

Escribe aquí para buscar

9:13 a. m.  
31/07/2020

#### Anexo 4. Asentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Edinson Dávila Bustamante**, estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: **Cuestionario de estilos de liderazgo** y el **Cuestionario de la gestión educativa**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Edinson Dávila Bustamante

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....con  
número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020** del estudiante Edinson Dávila Bustamante.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo 5. Validez de contenido

### Validez del cuestionario de estilos de liderazgo

Ítem	Claridad				Pertinencia				Relevancia				Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	1	2	3	V	1	2	3	V	1	2	3	V			
Juez	1	2	3	V	1	2	3	V	1	2	3	V	9	100%	Sí
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

---

## Validez del cuestionario de la gestión educativa

Ítem	Claridad				Pertinencia				Relevancia				Aciertos	V. de Aiken	Acceptable
Juez	1	2	3	V	1	2	3	V	1	2	3	V	9	100%	Sí
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

## Anexo 6. Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Estilos de Liderazgo y Gestión Educativa en Directores de Instituciones Educativas Policiales de la Región Callao – 2020

Problema	Objetivo	Variables e indicadores		
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020	<b>Variable: Estilos de liderazgo</b>		Escala de medición
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Dimensiones</b>	ítems	
a) ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y las dimensiones de los estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, b) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, c) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?, d) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020? Y e) ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020?	a) Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión autoritario en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, b) determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión democrático en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, c) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión institucional en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, d) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión comunitaria en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020, e) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión administrativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020 y f) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión gestión pedagógica en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao, 2020	Autoritario	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	Ordinal
		Democrático	36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65	
		<b>Variable: Gestión educativa</b>		Ordinal
		Gestión institucional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	
		Gestión comunitaria	47,48,49,50,51,52,53,54	
		Gestión administrativa	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31.	
		Gestión pedagógica	32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46	