



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los
docentes de la institución Paquisha-Guayaquil, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Pacheco Altamirano, Angel Daniel (ORCID: 0000-0003-3352-3767)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a todas las personas que apostaron por mi perseverancia, autoconfianza en el logro de mi meta, la maestría.

A Dios por haberme dado la existencia y cuidado cada paso que di para lograr escalar un peldaño más de mi formación profesional.

El autor

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón; directriz de mi tesis por su valiosa guía, acompañamiento y asesoramiento de la misma quien ha inculcado en mí un sentido de seriedad, responsabilidad, perseverancia.

A la Universidad César Vallejo porque me brindó la oportunidad para realizar mis estudios de maestría.

El autor

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo PACHECO ALTAMIRANO ANGEL DANIEL estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con Cedula N° 1802532182 con la tesis titulada “Estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, enero, 2020.

A handwritten signature in blue ink that reads "ANGEL PACHECO A." with a stylized flourish above the name.

Pacheco Altamirano Angel Daniel

C.I: 0912872470

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	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 y diseño de investigación	14
2.2. Matriz de Operacionalización de variables	15
2.3. Población muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Procedimientos.....	21
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo.....	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable Gestión Escolar	16
Tabla 3 Distribución de la población de estudio	19
Tabla 4 Estilos de liderazgo y la gestión escolar Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	23
Tabla 5 Estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica curricular Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	24
Tabla 6 Estilos de liderazgo y la dimensión administrativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	25
Tabla 7: Estilos de liderazgo y la dimensión organizativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	26
Tabla 8 Estilos de liderazgo y la dimensión participación social Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	27
Tabla 9 Influencia entre los estilos de liderazgo en la gestión escolar.....	28
Tabla 10 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica curricular Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.	29
Tabla 11 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión administrativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.	30
Tabla 12 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión organizativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.	31
Tabla 13 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión participación social Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.....	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado como Estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, tuvo como objetivo general determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

La población estuvo conformada por 30 docentes de la institución Paquisha Guayaquil, lo cual, por ser una población pequeña, no fue necesario obtener una muestra de ella, trabajándose con una población censal. Se utilizó como metodología el diseño no experimental - correlacional – causal de corte transversal. Para recoger la información se utilizó al cuestionario los cuales fueron validados por expertos en el tema de investigación y para la confiabilidad se obtuvo mediante el cálculo de alfa de Cronbach, encontrando un valor de 0.967 para el cuestionario estilos de liderazgo y 0.831 para el cuestionario que mide la gestión escolar. Para el tratamiento de los datos se trabajó con el software estadístico Spss V.21, tanto para la estadística descriptiva como inferencial, trabajándose para éste último con la prueba no paramétrica de Spearman.

Entre los principales resultados se obtuvo que los estilos de liderazgo influyen significativamente en la gestión escolar, el encontrar un R cuadrado de 0,5625, como resultado de la correlación de Spearman (0.750), con un p_valor <0,05, lo que permitió llegar a la conclusión que los cambios que se dan en la gestión escolar, se puede explicar en un 56.25% por influencia del estilo de liderazgo.

Palabras claves: Liderazgo, Estilo de Liderazgo, Gestión escolar,

ABSTRACT

The present research work entitled Leadership styles in school management from the perspective of teachers of the Paquisha Guayaquil institution, had as a general objective to determine the influence of leadership styles in school management from the perspective of teachers of the Paquisha Guayaquil educational institution, 2019.

The population was made up of 30 teachers from the Paquisha Guayaquil institution, which because it was a small population, it was not necessary to obtain a sample of it, working with a census population. The non-experimental - correlational - causal cross-sectional design was used as a methodology. To collect the information, the questionnaire was used, which was validated by experts in the field of research and for reliability it was obtained by calculating Cronbach's alpha, finding a value of 0.967 for the leadership styles questionnaire and 0.831 for the questionnaire that It measures school management. For the treatment of the data, we worked with the statistical software Spss V.21, both for descriptive and inferential statistics, working for the latter with the non-parametric Spearman test

Among the main results, it was obtained that leadership styles significantly influence school management, finding a square R of 0.5625, as a result of Spearman's correlation (0.750), with a p_value <0.05, which allowed to conclude that the changes that occur in school management can be explained in 56.25% due to the influence of leadership style.

Keywords: Leadership, Leadership Style, School Management

I. INTRODUCCIÓN

La declaración mundial (Arteaga, 2006) indica que en lo que concierne a la educación refiere que, para formar profesional es altamente cualificados y ciudadanos responsables, se debe crear un espacio abierto para promover, generar y difundir conocimientos mediante el liderazgo basado en la gestión, así mismo debiendo a contribuir a que aprendan a comprender, interpretar, y fomentar la investigación para la mejora de la educación y la formación superior propiciando el aprendizaje permanente e innovador en todos los niveles, mediante la capacitación docente, todo esto realizado mediante un análisis de la perspectiva que tienen los docentes hacia la educación que estos pretenden brindar a sus estudiantes.

En el ámbito internacional (Ascanio, 2013) señala que el liderazgo del docente para los estudiantes adquiere una nueva metodología que genera un valor adicional a la docencia en aula sin embargo se están encontrado diversas falencias indicando así mismo que hay un bajo nivel de liderazgo por parte de los docentes, es por ello que en muchas instituciones se está tomando evaluaciones de la perspectiva que el docente presenta sobre sus metodologías de enseñanza.

Es que el docente que sabe liderar el desarrollo de su materia, sin mucho esfuerzo logra que el estudiante se comprometa con los objetivos del curso, y docente líder puede conducir hacia el logro de las metas planificadas de manera eficaz y eficiente, alcanzando aprendizajes de calidad en sus estudiantes. Este tipo de docente, tiene a sus alumnos como seguidores y ejemplo para ellos, a quienes siempre van a recordar y extrañar su ausencia, deseando tenerlo con mayor frecuencia en el desarrollo de los cursos.

En Ecuador enfrentan un gran reto ante la globalización, la pobreza y el de mejorar la calidad en la educación, una educación cambiante en donde los profesores tienen que adaptarse a la pedagogía conectando al estudiante a su realidad, preparándolos para el mercado laboral y sus exigencias en este mundo competitivo y globalizado buscan do estrategias de aprendizaje como parte de una educación y liderando dentro de sus instituciones educativas. Pero el problema es que, muchas veces el docente no es consciente de su responsabilidad que tiene con los aprendizajes de sus alumnos, pues ante el fracaso escolar o los bajos niveles de aprendizaje de los estudiantes se busca otros culpables, donde

el primero es el alumno, su familia, el contexto, el sistema, etc., pero muy escaso es encontrar algún docente que asuma que él también tiene parte de culpa y que debe mejorar en la conducción de su materia.

Actualmente en el Ecuador en la institución Paquisha Guayaquil el docente que desarrolla la teoría no se adapta a la práctica con la realidad o viceversa en forma eficaz y eficiente porque el haber recibido una formación profesional en la que se omitió en parte el liderazgo que los docentes deben ejercer con los alumnos, entendiéndose así que en los docentes actualmente no se evidencian estilos de liderazgo que los pueda calificar como buenos, por lo que se presume que tienen un liderazgo denominado como Laissez Faire, a su vez se visualiza que no evidencian estilos de liderazgo los cuales no ayudan a mejorar la educación, así mismo se siente la necesidad de medir la perspectiva que tiene el docente sobre su capacidad para ejercer diferentes metodologías respecto a las competencias necesarias que debe de recibir el alumno en su proceso de aprendizaje.

De las investigaciones realizadas de diferentes fuentes, se ha identificado en el contexto internacional el estudio de Villacorta (Secundaria, 2015) nos presenta una investigación titulada "Percepción Docente sobre el estilo de Liderazgo del Subdirector de Educación Secundaria de la I.E.P Santa Margarita, Lima", la investigación de Villacorta tenía por objetivo describir como es la percepción de los docentes respecto al estilo de liderazgo ejercido por el subdirector de dicha institución educativa. La investigación comprueba y acepta la hipótesis que desde el principio plantea en relación a la percepción docente sobre el estilo del liderazgo del subdirector de la I.E.P Santa Margarita. Los resultados muestran que un 86% de los docentes opinan que el Subdirector de la I.E Santa Margarita ejerce un liderazgo transformacional. Villacorta llega a concluir que, en efecto, el subdirector de la I.E.P "Santa Margarita" ejerce un liderazgo que lo caracteriza como un Líder Transformacional. De la muestra se pudo obtener que, al comparar todos los estilos de liderazgo presentados para el estudio, es el estilo Transformacional el que predomina. Sin embargo, tenemos que, del estilo Instruccional, el 74% de los docentes consideran que el Subdirector posee las características que lo identifican con este estilo, características como poseer metas y objetivos que la institución busca lograr alcanzar, como se evidencia en la dimensión "Definición de la misión de la Escuela" donde se obtuvo un 89%. Otra dimensión

que prevalece en este estilo es el “Ambiente de aprendizaje” el cual obtuvo un 80% y que se refiere al orden y clima Institucional para un aprendizaje apropiado, donde se hace destacar el trabajo en equipo de los docentes como reflejo de una cultura promovida por la participación y la colaboración. Por otra parte, solo el 37% de los docentes determina que el Subdirector posee liderazgo para un estilo Transaccional.

Asi mismo (Calixto, 2017) con la investigación titulada “Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza Universitaria de los estudiantes de enfermería de un hospital público - Lima 2017.” la cual tenía por objetivo general establecer el tipo de relación existente entre la variable percepción de la competencia docente y la variable práctica de la enseñanza universitaria. El autor presenta una investigación descriptiva, correlacional, cuyo método usado fue el hipotético deductivo, además la metodología tenía un enfoque de tipo cuantitativo y el diseño era el no experimental y con corte transversal. La investigación hace uso de un muestreo no probabilístico, con una muestra conformada por 101 estudiantes de la facultad de enfermería. En el análisis descriptivo indicaron que el 60.4% de los estudiantes indican encontrarse en una fase de desarrollo de la capacitación que está orientada a los valores, la persona, y el trabajo, por otra parte se muestra que los estudiantes que se sitúan una etapa de inicio de capacitación están representados por el 35.6% y que desconocen las capacitaciones orientadas a los valores, la persona y el trabajo; finalmente se obtuvo que solo un 4% representa estudiantes que han alcanzado una fase de capacitación orientada a los valores, la persona, y el trabajo. Respecto a la variable “Práctica de la enseñanza”, los estudiantes que se encuentra en un nivel regular donde evalúan lo emocional, instrumental, cognitivo y meta cognitivo de su facultad representan el 60.4%, seguido por el 38.6% de los estudiantes que se sitúan en un nivel denominado como malo y donde no evalúan lo emocional, instrumental, cognitivo y meta cognitivo y solo el 1% de los estudiantes presenta un nivel catalogado como bueno. Por otro lado, los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación se hicieron aplicando la prueba de hipótesis con el coeficiente de Spearman demostró que en efecto existe una relación significativa entre las variables de estudio como son la competencia docente y la variable prácticas de la enseñanza pues el nivel de significancia calculado fue $p < 0.05$ y con un coeficiente $Rho = 0,855$.

También (Vegas, 2018) publicó su investigación bajo el título “Gestión escolar y la práctica docente en las I.E. del nivel Primario de la RED. 15 – Ugel N° 05”, investigación que tenía por objetivo general determinar el grado de relación que existía entre la gestión escolar y la práctica docente en las I.Eprimarias que conforman la RED.15-Ugel, la investigación usó una metodología hipotética deductiva aplicada de enfoque cuantitativo. Dentro de los resultados, se obtuvo que el Rho de Spearman era igual a 0,798 y en base a este resultado se concluye que entre las variables en estudio como la variable gestión escolar y la variable práctica docente se presenta una correlación significativa.

En el contexto nacional (F, 2017) , la investigación de Costa tenía como objetivo general analizar la influencia que la gestión escolar y el liderazgo directivo ejerce sobre la cultura de participación de los padres de familia del CEAL, así mismo utilizó una metodología analítica correlacional con enfoque no experimental. De los resultados obtenidos respecto al liderazgo y las cualidades que debe tener un líder eficaz como es: innovación, pensamiento crítico, empoderamiento, disposición al usuario y acatamiento de normas; obtuvieron porcentajes de prevalencia que oscilaban entre el 49,20% y 66,70% como característica del liderazgo que el CEAL ha adoptado, concluyendo así en la práctica de un liderazgo de tipo transformacional, el cual se rehúsa a las nuevas exigencias de la I.E, que son vistas como sistemas abiertos constantemente interrelacionados con sus contextos.

Por su lado (García, 2016) presenta su investigación “El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador”. Investigación cuyo objetivo era reflejar el proceso de liderazgo en el sistema educacional, a través de una exploración exhaustiva de investigaciones sobre temas de dirección, induciendo así a un debate tanto técnico como político con la finalidad de duplicar los esfuerzos por alcanzar un modelo de dirección que ayuden a poder conseguir una escuela de calidad. En su estudio, García presentan las posibles transformaciones que podrían propiciar el inicio del proceso de cambio de perfil de un directivo, pasando así de un perfil tradicional a un perfil innovador cuya gestión está basada en los procesos de comunicación e interacción entre lo organizativo y pedagógico. La evidencia recolectada en la investigación demuestra que es la actitud y el comportamiento de la persona que asume el rol y función de dirección en las Escuelas de la Provincia Manabí los componentes

fundamentales que determinan el éxito y calidad de los procesos de cambio que se dan en la escuela.

Respecto a la variable estilos de liderazgo, en primer lugar, al definir “Liderazgo”, tenemos el aporte de (Coulter, 2005) para quien el liderazgo es “aquel proceso mediante el cual se ejerce influencia en un grupo de personas para direccionarlo al logro de metas”.

Asi mismo para (Rojas, 2003) y (Gaspar, 2006) el liderazgo está definido como “el arte para poder conducir a un grupo de seres humanos”.

De la misma manera para (Fonseca, 2012) Describen el liderazgo como “proceso mediante el cual una persona causa influencia sobre un grupo o equipo de personas y donde éste motiva, inspira y dirige sus esfuerzos para ayudar a alcanzar los objetivos que como grupo tienen en común”.

Por otro lado Guibovich L. (2006) define liderazgo como “un proceso por el cual el líder incita y estimula a un grupo de seguidores en el logro de objetivos que representen las necesidades, valores y aspiraciones de todos en conjunto, tanto líderes como sus seguidores” (p. 185).

Hitt. (2006) define liderazgo como “el proceso interpersonal que implica los intentos de ejercer influencia en otras personas con la finalidad de alcanzar un objetivo determinado” (p. 350). Así, como para los autores (Rodrigo, 2012) y Marcic (2006) dicen que ser líder “es aquel que tiene la capacidad de influir sobre las personas para alcanzar objetivos a nivel organizacional” (p. 412).

Para Chiavenato I. (2006) el liderazgo es “la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada circunstancia, y que a través de la comunicación se orienta al logro de uno o más objetivos” (p. 105).

Con respecto a las teorías del liderazgo se menciona que a inicios del siglo XX los investigadores (Stephen y Coulter M, 2005) ellos mencionaron que las teorías que iniciaron

las teorías del liderazgo se basaron en el líder (teorías de rasgos) y como interactuaba con los participantes de su grupo (teorías del comportamiento)” (p. 422).

Entre las teorías del liderazgo se tiene a las teorías de rasgos, sustentada por (Blanco, 2005) y (Newstrom, 2000) quienes indican que: los inicios del estudio del liderazgo se empezaron a partir de los años 1920 y 1930 los cuales basaron en los rasgos que debe de tener un líder, es decir cada una de las características que pueden ayudar a diferenciar a un verdadero líder de los otros quienes no lo son” (p. 21).

También Pisconte A. (2015) señala que las características por sí mismas no bastaban para dar explicación sobre el líder eficaz, puesto que éstas se centraban únicamente en ellos, sin tomar en cuenta la interacción que tienen el líder con aquellos que integran su grupo, así como tampoco tomaban en cuenta los factores situacionales. Por estos motivos las investigaciones realizadas a finales de 1940 y mediados de 1970 sobre el liderazgo ya se centraban en los distintos estilos que los líderes muestran en sus comportamientos. (p. 23)

Por otro lado, con respecto a la teoría rejilla de liderazgo (Flores, Liderazgo, 2013) y (Mansilla, 2005) citan a (Blake, 2004) y (Mouton, 1998) como los investigadores que plantearon una teoría de liderazgo basada en dos dimensiones a la cual se le llamó rejilla gerencial, ésta teoría tenía sus bases en estudios realizados por prestigiosas Universidades como la de Ohio y la Universidad Michigan. Esta teoría tenía una estructura de dos dimensiones como el “interés personal” y el “interés por la producción”, así se calificaba en una escala de 1 a 9 el comportamiento que tenía el líder donde 1 significaba bajo y el 9 alto.

Así también encontramos las teorías de contingencia la cual, según (Sergiovanni, 1995) y Uribe (2005) señalan que: Los investigadores descubrieron que para asegurar el éxito del liderazgo se debía involucrar algo más allá que solo aislar algunas conductas preferentes del líder. Los investigadores comenzaron a analizar las influencias del contexto. Es decir, que estilos de liderazgo serían los más adecuados en diferentes circunstancias y cuales serían estas circunstancias.

En referencia con el liderazgo transformacional transaccional tenemos a (Arias, Liderazgo transformacional, 2007) quienes manifiestan que: “Una gran proporción de todas las teorías existentes respecto al liderazgo describen líderes transaccionales, es decir, líderes dispuestos a encaminar y motivar a las personas que los siguen, ello llevándolos en dirección a los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades.

Así también tenemos Liderazgo carismático visionario el cual según (Pisconte, 2015) señala que la teoría del liderazgo carismático resulta de una amplificación de la teoría de la atribución. Dice también que las investigaciones sobre liderazgo carismático han sido encaminadas en su mayoría a identificar aquellas conductas que hacen la diferencia entre líderes carismáticos y los no carismáticos. Las investigaciones proponen que los líderes carismáticos aspiran a alcanzar una meta idealizada y tienen un compromiso personal muy fuerte hacia sus objetivos, los líderes carismáticos son vistos como personas asertivas, poco convencionales y seguros de sí mismos.

Así también tenemos al liderazgo en equipo que, según (Castro, 2007) manifiesta que cada vez es más frecuente que se presente el liderazgo en un equipo y que más instituciones están haciendo uso de equipos de trabajo, ante ello aumenta la importancia del papel que tiene el líder para dirigir a los integrantes que conforman su equipo. El papel del líder de un equipo es distinto al rol que se desempeña en un Liderazgo tradicional, pues este debe manejar roles importantes como el que funcionen como enlaces de grupos externos.

Por otro lado, en cuanto al Liderazgo Directivo, Uribe, M., (2007) afirma que: Las pruebas recolectadas demuestran que los buenos directores propician y favorecen al clima organizacional siendo éstos de apoyo a las actividades escolares; en este liderazgo los docentes son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones, al momento de la planificación y monitoreo del trabajo pedagógico promoviendo además objetivos en común. Sin embargo, aclara que el desempeño de un docente se verá influenciado por varios factores como el factor social, económico, personal e institucional y en estos últimos se resalta el clima de la organización con el liderazgo de los directores en conjunto.

Rojas, G. (2005) dice que el liderazgo directivo se afianza como gestión exitosa en el momento en que “los líderes directivos coordinan las acciones de las instituciones de tal manera que el proceso de enseñanza y aprendizaje fluya sin problemas” (p. 36).

En base a las evidencias acumuladas y sus necesidades, el país ecuatoriano ha establecido un patrón de gestión educativa que está expresado a través de altos estándares del desempeño tanto directivo como docente. Estos altos estándares detallan las acciones necesarias para perfeccionar la tarea que el directivo en el cargo de director o subdirector, vicerrector o rector debe realizar en relación al talento humano, a la gestión pedagógica, a los recursos, al clima y la convivencia escolar; asegurando su efectiva influencia a la hora de alcanzar aprendizajes de calidad de todos los estudiantes que tienen bajo su cargo. Además, estos estándares han sido planteados en el marco del Buen Vivir; así aseguran el respeto a la diversidad cultural de naciones, pueblos y etnias; así como la diligencia de procesos y prácticas colectivas inclusivas las cuales ayudarán a mejorar en calidad los procesos de enseñanza y los procesos de aprendizaje; contribuyen a la mejora profesional de los directivos, y vigilan que los reglamentos y lineamientos determinados por el Ministerio de Educación se cumplan.

Dentro de las definiciones de los estilos de liderazgo tenemos a Rodríguez I. (2012) para quien un elemento clave para alcanzar una educación de calidad es un estilo de liderazgo que va a la par de los cambios y exigencias de una sociedad emergente. El desarrollo de este liderazgo cae sobre la persona a cargo de la dirección del centro educativo. La influencia que el liderazgo de los directores ejerce sobre la calidad educativa y el aprendizaje, han puesto este tema en medio de un actual debate educativo (p. 107).

Por su parte Zarate L. (2011) dice que hablar del estilo de liderazgo es referirse a una serie de conductas duraderas que caracterizan al gerente a la hora de dirigir. La forma o estilo en que se dirige en una organización, es fundamental para alcanzar la excelencia. Además, es necesario señalar que los estilos de liderazgo revelan una serie de modelos comunes de conducta, pero que, sin embargo, el actuar de los líderes puede variar de manera desmedida de una determinada situación a otra. (p. 46)

Como parte de las dimensiones tenemos al estilo democrático según Jones G. & Jorge J. (2006) y Hernández, S. (2006) lo definen el estilo democrático como “el estilo de dirección que admite a los integrantes del equipo como participantes del equipo de trabajo en el análisis de los problemas y toma de decisiones” (p. 105). Para (Cordero, 2006) indica que parte de las características de este liderazgo democrático es que realiza las consultas a sus colaboradores relacionadas a sus decisiones y acciones decisiones a tomar, además de propiciar su participación” (p. 112). Para (Flores, Estilo democrático, 2010) el estilo democrático debe describir a un líder que: “involucre a sus trabajadores en la toma de decisiones, a un líder que pueda delegar autoridad e impulsar la participación en la toma de decisiones y el logro de objetivos de trabajo utilizando como una oportunidad para capacitar a sus trabajadores es la retroalimentación” (p. 25).

Así también tenemos a la dimensión Estilo Autoritario o Autocrático definido por (J., Estilo autoritario o autocrático, 2006) citado por Guillen (2011) y Gutierrez (2015) dicen que en el estilo autocrático se describe a un líder que: “concentra la autoridad, toma decisiones de forma unilateral, dicta métodos de trabajo, y restringe la participación de los trabajadores” (p. 24).

(Lussier, 2002) expresa que: “un líder autocrático toma decisiones por sí solo, da instrucciones a sus trabajadores de lo que deben hacer y asimismo los controla muy de cerca” (p. 110). En otras palabras, el líder autocrático toma decisiones unilaterales y posteriormente comunica al equipo de trabajo sin admitir discusión ni opinión, el líder autocrático es dominante y espera permanente obediencia por parte de sus subordinados.

Para el caso de la dimensión Estilo Laissez Faire – Liberal, tenemos a (J., Dimension estilo Laissez freire, 2006) citado por Madrigal (2005) manifiesta que este estilo describe a un líder que habitualmente otorga al grupo una total libertad en la toma de decisiones y para finalizar el trabajo de cualquier forma que él considera apropiada” (p. 25). Middlehurst (2012) señala que el estilo laissez-faire “es aquel estilo con liderazgo abierto, el cual se caracteriza principalmente por la confianza absoluta que el líder pone en sus subordinados y porque pone a estos en el centro. En este estilo el líder se ve como un líder natural, que se atribuye por sus virtudes poco comunes, pues brinda al equipo un alto grado de independencia operativa;

provee información e interviene especialmente como un contacto al contexto exterior del grupo. (p.115)

Con respecto a la variable (Gestión Escolar Uribe, 2012) describe que la gestión para la Institución escolar, tiene como base elemental lo pedagógico, es decir que está expuesta a los cambios y al aprendizaje como tal; por tal motivo proporciona facilidades a fin de atender lo específico, diverso y complejo, sustituyendo prácticas que evitan que continúe desarrollándose, la orientación profesional es indispensable y busca a su vez asesoramiento a fin de lograr acciones que enriquezcan, que acumulen energía de toda institución, constituyendo un plan integral dirigido a la completa renovación, empleando sistémicamente una visión factible y completa.

Así también (Uribe, 2012) y (Cabrera, 2012) aclara que las diversas dimensiones que protagonizan las prácticas son empleadas en el ejercicio de la gestión educativa, tal como la propia complejidad al llevar a cabo tareas que se han dispuesto para alcanzar objetivos educativos, por lo antes dicho de proponer identificar, reconocer cada dimensión, logrando separar los planos en los que se hace práctica de la gestión. Entonces, al habernos acercado contextualmente a la realidad aprehendemos que la educación y sus formas de gestión, tiene dimensiones variadas, clasificadas:

1. Dimensión Organizativa.
2. Dimensión curricular.
3. Dimensión Administrativa.
4. Dimensión de participación social comunitaria.

Siendo aquellas dimensiones las que se valorarán para lograr identificar la situación de cada Institución.

Por otro lado, tenemos las dimensión pedagógica - curricular, que pertenece a la de la Gestión Curricular, la misma que según (Uribe y Sorados , 2012) explica: al hablar de actividades propias de la Institución Educativa, particularmente de las otras y debidamente caracterizada por los vínculos que cada actor emplea y construye con lo aprehendido y cada modelo didáctico, tales como: modalidades de enseñanza, teorías de la enseñanza y del

aprendizaje que se sobreponen a lo adquirido por décadas y enseñadas por docentes, da un valor dirigido a los procesos y resultados.

(Cabrera, Institución educativa y aspectos, 2012) une y explica esta dimensión: es la base fundamental que debe considerar la Institución educativa y su personal, con otras palabras, queremos decir que la enseñanza y el aprendizaje también constan de las propias actividades de cada Institución independientemente de otros aspectos ya que la diferencian y le dan un significado, es lo que construyen gracias a conocimientos y los modelos didácticos ya expuestos. Las prácticas que realizan los docentes facilitan la organización y brinda garantía a un vínculo entre los estudiantes y el aprendizaje. Como variable fundamental y relevante que dirige o debería hacerlo con los procesos y prácticas educativas por dentro y fuera de las Instituciones, tenemos el llamado curricular (p. 20).

(Uribe, 2012) citado por su lado revela que la dimensión administrativa es importante dentro de la gestión escolar, conforme a que es relevante en las funciones que practica y ejerce el director, pues realiza labores de Gerente Administrativo, por tanto, debe poseer atributos, destrezas que ayuden a mejorar la Organización, realizando planes operacionales, procedimientos de carácter administrativo. Importante es nombrarlo debido a que tienen como eje central del cargo la fase de operaciones de la escuela, logrando metas y objetivos. Ruiz (2011), señala que también es previsión, articulación de recursos, ya sean recursos materiales, tecnológicos o financieros, de los integrantes de la Institución y diseños de nuevos planes a fin de dar cumplimiento de normas preestablecidas de cada Institución.

Asimismo, damos pase a la Dimensión Organizativa, la misma que refiere (Uribe, 2012) citado por (Rodríguez, 2012) como un escenario debidamente organizado, en la que cada sujeto define, agrega dimensiones extra locales, propias e internas. Reconociéndose como el espacio que las actividades se formalizan, contando con la participación de cada actor escolar, considerándose como, uso de tiempo, división de trabajo y uso de espacio y más. (p. 57)

Finalmente, para la dimensión participación social, (Uribe M., 2012) de la mano con lo expuesto por (Sorados, 2010) explica que es conocido como el conjunto de actividades o funciones que promueven la participación y da espacio a los diferentes sujetos que forman parte de la Institución, ya sea en toma de decisiones y actividad de cada escuela. Incluyéndose

la cultura de cada Institución. Demandas, exigencias y problemas; la participación: obstáculos, límites, reglas. Por lo que, finalmente es imprescindible la reflexión de las formas y cultura de las Instituciones.

De acuerdo a lo antes expuesto, surge como pregunta general:

¿Cómo influyen los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?

Así también dentro del problema de la investigación tenemos como preguntas específicas:

¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión pedagógica – curricular desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?

¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente ya que dan aporte para generar nuevos conocimientos respecto a los estilos de liderazgo y cómo influyen en la gestión educativa de manera que estos resultados sirvan para fortalecer y ser sustentos para nuevas investigaciones pudiendo aportar mayor conocimiento a los nuevos investigadores.

Así mismo la presente investigación se justifica de manera práctica ya que ayudara a que los docentes logren identificar su estilo de liderazgo que desarrollan en su trabajo, en aula, el cual los impulsa a ser analizados y le permitan hacer ajustes para tener un mejor resultado en su práctica docente.

La investigación tiene valor metodológico, debido a que ha permitido establecer las relaciones entre las variables, y la creación de instrumentos de recojo de datos para las

mismas, siendo un aporte que puede ser utilizado en otros contextos, debido a que dichos instrumentos han sido validados y declarados confiables mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

Como objetivos se planteó: De manera general, Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

Como objetivos específicos, se formuló:

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión pedagógica – curricular desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

Para dar respuestas a las preguntas de investigación, se planteó las siguientes hipótesis: HG: Los estilos de liderazgo influyen de manera significativa en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019. Como hipótesis específicas se planteó:

H1: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión pedagógica – curricular de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H2: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H3: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H4: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

(Arnau, 1995) define al diseño de investigación como una estructuración de la acción o plan que en función de los objetivos o del problema de investigación, está orientado a la recolección de la información. Así también cabe indicar que en esta investigación es una investigación pura, cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, porque será tomado en un determinado intervalo de tiempo (Martins, 2010)

El diseño de investigación se muestra gráficamente:

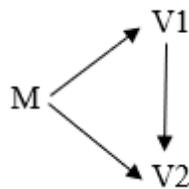


Ilustración 1 diseño de la investigación

Donde:

M : Docentes de la institución Paquisha Guayaquil

V1 : Variable independiente (Estilos de Liderazgo)

V2 : Variable dependiente (Gestión Escolar)

r : Relación entre las variables.

2.2. Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
VI Estilos de Liderazgo	Según Zarate L., (2011), el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir que caracterizan al gerente; además, es necesario señalar que los estilos de liderazgo revelan una serie de modelos comunes de conducta, pero que, sin embargo, el actuar de los líderes puede variar de manera desmedida de una determinada situación	La variable estilos de liderazgo cuenta con 3 dimensiones divididas en Estilo democrático la cual cuenta con 6 ítems, Estilo autoritario con 7 ítems y por último el estilo Liberal o (Laissez Faire) con 5 ítems. Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo democrático • Estilo Autoritario • Estilo Liberal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés ▪ Involucra en la toma de decisiones ▪ Responsabilidad ▪ Fomenta la participación ▪ Retroalimentación ▪ Involucra en el logro de objetivos ▪ Centraliza la autoridad ▪ Mantiene el control ▪ Decisiones Unilaterales ▪ No toma en cuenta las opiniones ▪ Limita la participación 	✓ Ordinal

	a otra. (p. 46). Así mismo este se divide en dimensiones, como el estilo democrático, Autoritario, Liberal.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preocupación por los demás ▪ Interés ▪ Líder ▪ Proporcionar poca información ▪ Confianza absoluta ▪ Otorga iniciativa 	
--	---	--	--	--	--

Tabla 1 Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión Escolar

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/ Escala de Medición
V2 Gestión Escolar	Gestión Escolar según Uribe M. (2012) señaló que la gestión escolar es centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres	La variable gestión escolar cuenta con 4 dimensiones divididas en dimensión Pedagógica –	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica Curricular 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contenidos curriculares ▪ Práctica docente ▪ Trabajo pedagógico ▪ Resultados 	✓ Ordinal

	<p>y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, así mismo la gestión escolar tiene ciertas dimensiones las cuales forman parte importante de esta para ello tenemos la dimensión pedagógica curricular, Administrativa, Organizativa y participación social.</p>	<p>Curricular, Administrativa, Organizativa y por último la dimensión participación social estas dimensiones están contenidas por 5 ítems cada una.</p> <p>Así mismo esta variable será medida mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativa • Organizativa • Participación Social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de procesos <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones ▪ Coordinación ▪ Mecanismos de control ▪ Articulación de las personas ▪ Planificación de las actividades <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades • Participación • Distribución • Uso del tiempo • Desempeño de las acciones • Desarrollo <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Participación y relación de los actores • Exigencias 	
--	---	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Vínculos sociales • Medios de comunicación 	
--	--	--	--	---	--

Tabla 2 Operacionalización de la variable Gestión Escolar

2.3. Población muestra y muestreo

Población

(Tamayo, 2012) indica que la población es la totalidad de personas o de cosas que forman parte del universo, la cual puede cuantificarse para poder obtener los valores o resultados necesarios para el desarrollo de la investigación.

Expuesto lo anteriormente podemos indicar que la población de la presente investigación estuvo conformada por una totalidad de 30 docentes de la institución Paquisha Guayaquil.

Género	Total	%
Varones	18	60%
Mujeres	12	40%
Total	30	100%

Tabla 3 Distribución de la población de estudio

Muestra

(Arias, La muestra, 2012) indica que la muestra es una proporción o una parte representativa de la población lo cual le permite hacer inferencias aproximadas con respecto al comportamiento que puede tener la población (p.38)

Expuesto lo anterior cabe indicar que, para la presente investigación, al trabajar la totalidad de la población, no usa o determina una muestra llegando a trabajar con una muestra poblacional o población censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

(Peñuelas, 2008) las técnicas de recolección de datos son definidos como los medios empleados para recabar la información adecuada, así mismo entre las técnicas de recolección de datos que mayormente destacan son la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Así mismo dentro de esta investigación se utilizará como técnica al cuestionario el cual pasará un proceso de validez y confiabilidad para su adecuada aplicación.

Instrumentos

Según (Tavares, 1996) indica que un instrumento de recolección de datos es un recurso del cual puede valerse el investigador para medir diversos fenómenos para obtener la información adecuada para un análisis de datos detallado, así mismo estos ayudan a sintetizar la labor previa de una investigación. La investigación tuvo 2 instrumentos de medición de datos tanto para la variable Estilos de liderazgo y Gestión escolar el primero constara de 4 dimensiones las cuales estarán conformadas por 20 ítems, en el cual se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.967y para el caso de la segunda variable también está dividida en 4 dimensiones con 20 ítems un alfa de Cronbach de 0.831

Validez

(Hernández, Fernández y Baptista , 1998) la validez esta referido al grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende en el trabajo de investigación esto realizado una vez que se ha logrado terminar de definir de manera adecuada los instrumentos y procedimientos de recolección de datos teniendo en cuenta que el instrumento debe de estar dirigido correctamente al tipo de investigación que se encuentra desarrollando. En este sentido , la validez de los instrumentos se realizará mediante la técnica de “juicio de expertos” realizado por tres profesionales metodólogos en investigación.

Confiabilidad

(Howard, 2002) La confiabilidad o fiabilidad, se refiere al indicador que provee el instrumento mostrando consistencia y estabilidad entre los ítems. Así mismo tomando una definición técnica de lo que es confiabilidad se puede decir que es la fiabilidad con que el instrumento está midiendo nuestras variables las cuales pueden ser medidas a través del KR-20 para preguntas dicotómicas y Alfa de Cronbach para preguntas politómicas, para el caso de nuestra investigación se hizo uso del estadístico de alfa de Cronbach.

2.5. Procedimientos

Para la realización de esta investigación se procedió a elaborar los instrumentos de recolección de datos los cuales fueron validados por expertos en la investigación, a su vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico de alfa de Cronbach así también para la aplicación de dichos instrumentos se realizó la solicitud de autorización tanto por parte de la escuela como por parte de la universidad, después de ello se procedió a aplicar dichos instrumentos con los cuales se realizó el análisis descriptivo e inferencial obteniendo finalmente como resultados la discusión, conclusión y recomendaciones de nuestra investigación.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos de la presente investigación fue llevada a cabo en el software estadístico SPSS V.25 donde se determinará la relación entre ellas utilizando estadística inferencial aplicada, primero se llevará a cabo las respectivas autorizaciones con la universidad y la institución educativa para proceder a la aplicación de la prueba piloto, una vez realizado este procedimiento se procederá a tabular las encuestas para determinar el alfa de Cronbach con la finalidad de obtener los resultados para luego poder llegar a nuestra discusión, resultados y conclusiones.

2.7. Aspectos éticos

Como parte de los aspectos éticos, se procedió a solicitar los adecuados permisos tanto para la aplicación de la prueba piloto como para la aplicación total de la encuesta por parte de los docentes de la Escuela Héroes de Paquisha para medir el estilo de liderazgo del director de las escuelas, así mismo se mantuvo en anonimato el nombre de los docentes a quienes se les aplico la encuesta para obtener resultados con mayor índice de veracidad.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Gestión Escolar							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	1	3,3%	8	26,7%	1	3,3%	10	33,3%
	Medio	0	0,0%	12	40,0%	2	6,7%	14	46,7%
	Alto	2	6,7%	3	10,0%	1	3,3%	6	20,0%
	Total	3	10,0%	23	76,7%	4	13,3%	30	100,0%

Tabla 4 Estilos de liderazgo y la gestión escolar Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 4 se observa que el 46.7% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil tienen un nivel medio en referencia a los estilos de liderazgo utilizados dentro de la institución, así mismo un 33.3% señalan que existe un nivel bajo en los estilos de liderazgo, por otro lado, cabe señalar que el 76.7% de los docentes presentan un nivel medio en la gestión escolar y un 10% presentan un nivel bajo.

Objetivo Específico 1

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión pedagógica – curricular desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Pedagógica Curricular							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	9	30,0%	0	0,0%	1	3,3%	10	33,3%
	Medio	9	30,0%	3	10,0%	2	6,7%	14	46,7%
	Alto	4	13,3%	1	3,3%	1	3,3%	6	20,0%
	Total	22	73,3%	4	13,3%	4	13,3%	30	100,0%

Tabla 5 Estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica curricular Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 5 se observa que el 73.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel bajo con respecto a la dimensión pedagógica curricular de los cuales se visualiza que un 30% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución son bajos y medios respectivamente, finalmente dentro de este 73,3% se observa que solo un 13.3% de los docentes indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel alto.

Objetivo Específico 2

Establecerla influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Administrativa							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	2	6,7%	7	23,3%	1	3,3%	10	33,3%
	Medio	5	16,7%	7	23,3%	2	6,7%	14	46,7%
	Alto	3	10,0%	2	6,7%	1	3,3%	6	20,0%
	Total	10	33,3%	16	53,3%	4	13,3%	30	100,0%

Tabla 6 Estilos de liderazgo y la dimensión administrativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 6 se observa que el 53.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel medio con respecto a la dimensión administrativa de los cuales se visualiza que un 23,3% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución son bajos y medios respectivamente, finalmente dentro de este 53,3% se observa que solo un 6.7% de los docentes indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel alto.

Objetivo Específico 3

Determinarla influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Organizativa1							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	7	23,3%	3	10,0%	0	0,0%	10	33,3%
	Medio	3	10,0%	11	36,7%	0	0,0%	14	46,7%
	Alto	5	16,7%	1	3,3%	0	0,0%	6	20,0%
	Total	15	50,0%	15	50,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla 7: Estilos de liderazgo y la dimensión organizativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 7 se observa que el 53.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel medio con respecto a la dimensión administrativa de los cuales se visualiza que un 23,3% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución son bajos y medios respectivamente, finalmente dentro de este 53,3% se observa que solo un 6.7% de los docentes indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel alto.

Objetivo Específico 4

Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Participación Social							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilos de liderazgo	Bajo	0	0,0%	5	16,7%	5	16,7%	10	33,3%
	Medio	0	0,0%	3	10,0%	11	36,7%	14	46,7%
	Alto	0	0,0%	3	10,0%	3	10,0%	6	20,0%
	Total	0	0,0%	11	36,7%	19	63,3%	30	100,0%

Tabla 8 Estilos de liderazgo y la dimensión participación social Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 8 se observa que el 63.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel alto con respecto a la dimensión participación social de los cuales se visualiza que un 36.7% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel medio y un 16.7% indican que el nivel de los estilos de liderazgo es bajo, finalmente dentro de este 63,3% se observa que solo un 10.0% de los docentes indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel alto.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

H1: Los estilos de liderazgo influyen de manera significativa en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H0: Los estilos de liderazgo no influyen de manera significativa en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

		Estilos de liderazgo	Gestión Escolar
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,750
		N	,021
			30
	Gestión Escolar	Coeficiente de correlación	,750
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,021
			30

Tabla 9 Influencia entre los estilos de liderazgo en la gestión escolar

En la tabla 9 se observa que el valor de correlación spearman es 0.750, el valor de significancia (sig) es 0.021 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión escolar, con lo cual a su vez se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, lo que predice un nivel de influencia de $R^2 = 56.25\%$ en las variables.

Hipótesis Específica 1

H2: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión pedagógica – curricular de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H0: Los estilos de liderazgo no influyen significativamente en la dimensión pedagógica – curricular de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

			Estilos de liderazgo	Pedagógica Curricular
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,879
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	Pedagógica Curricular	Coefficiente de correlación	,879	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

Tabla 10 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica curricular Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 10 se observa que el valor de correlación Spearman es 0.879, el valor de significancia (sig.) es 0.019 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión pedagógica curricular, con un nivel de influencia del 77.26% de la dimensión pedagogía curricular con la variable estilos de liderazgo.

Hipótesis Específica 2

H3: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H3: Los estilos de liderazgo no influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

			Estilos de liderazgo	Administrativa
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,724
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	30	30
	Administrativa	Coefficiente de correlación	,724	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	30	30

Tabla 11 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión administrativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 11 se observa que el valor de correlación spearman es 0.724, el valor de significancia (sig) es 0.022 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión administrativa, con un nivel de influencia del 52.41% de la dimensión administrativa con la variable Estilos de liderazgo

Hipótesis Específica 3

H4: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H4: Los estilos de liderazgo no influyen significativamente en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

			Estilos de liderazgo	Organizativa
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,369
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	30	30
	Organizativa	Coeficiente de correlación	,369	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	30	30

Tabla 12 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión organizativa Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 12 se observa que el valor de correlación spearman es 0.369, el valor de significancia (sig) es 0.048 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión organizativa, con un nivel de influencia del 13.61% de la dimensión organizativa con la variable Estilos de liderazgo.

Hipótesis Específica 4

H5: Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

H5: Los estilos de liderazgo no influyen significativamente en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.

			Estilos de liderazgo	Participació n Social
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,421
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	30	30
	Participación Social	Coeficiente de correlación	,421	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	30	30

Tabla 13 Influencia entre los estilos de liderazgo y la dimensión participación social Fuente: Encuesta aplicada a la institución educativa Paquisha Guayaquil.

En la tabla 13 se observa que el valor de correlación spearman es 0.421, el valor de significancia (sig) es 0.037 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, con lo cual se llega a la conclusión de que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión participación social, con un nivel de influencia del 17.72% de la dimensión participación social con la variable Estilos de liderazgo.

IV. DISCUSIÓN

Después de realizado el análisis de los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas en la institución educativa Paquisha Guayaquil se presenta la discusión de estos resultados en base a las teorías investigadas y trabajos previos ya desarrollados, con lo cual:

Con respecto al objetivo general: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, se logró determinar que el 46.7% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil tienen un nivel medio en referencia a los estilos de liderazgo utilizados dentro de la institución, así mismo un 33.3% señalan que existe un nivel bajo en los estilos de liderazgo, así mismo se determinó que existe influencia significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión escolar donde a su vez cabe indicar que los estilos de liderazgo influyen en un 56.25% a la gestión escolar, los resultados encontrados difieren de lo investigado por (Villacorta S., 2015) quien en su investigación determino que un 86% que el subdirector aplica de manera adecuada los estilos de liderazgo teniendo como prevalencia el liderazgo transformacional, así mismo estos resultados difieren de la teoría explicada por Jones (2004) quien indica que el liderazgo es un proceso que permite que una persona ejerza influencia sobre otras motivando u dándole dirección a sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos.

Dado el objetivo específico 1: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión pedagógica – curricular desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, se determinó que el 73.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel bajo con respecto a la dimensión pedagógica curricular de los cuales se visualiza que un 30% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución son bajos y medios respectivamente, estos resultados se asemejan a lo investigado por Calixto M., (2017) quien en su investigación determino que el 60.4% de los docentes presentan un nivel regular respecto a los factores pedagogicos – curriculares, teniendo en cuenta que este factores esta afectado por indicadores en el ambito afectivo emocional, cognitivo y metacognitivo, por otro lado al revisar las bases teoricas observamos que estos resultados se asemejan a la teoria expuesta por Sorados (2010)

puesto que indica que son las acciones inmersas dentro de la institución, que se diferencian de otras las cuales son caracterizadas por los lazos que parte de los actores generar a partir del conocimiento.

Con respecto al objetivo específico 2: Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, se logró determinar que el 53.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel medio con respecto a la dimensión administrativa de los cuales se visualiza que un 23,3% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución son bajos y medios respectivamente, estos resultados son similares a los resultados obtenidos por Vegas P., (2018) quien determino que un gran porcentaje de docentes (48.3%) mostraba un nivel regular con respecto a los ambitos administrativos, situación la cual pueden afectar directamente funcionalidades dentro de la institución, dicho ello tenemos la fundamentación teorica de Rodríguez (2012) quien indica que esta dimensión es una de las más importantes debido a que es indispensable dentro de los aspectos de las diferentes funciones que propicia el director ya que como líder administrativo debe de mostrar un buen nivel de conocimiento, destrezas y atributos para comprender y mejorar la organización.

Para el objetivo específico 3: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, se logró determinar que el 50% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel medio con respecto a la dimensión organizativa de los cuales se visualiza que un 36.7% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel medio, estos resultados se asemejan a lo investigado por Costa F., (2017) quien indico que un 30% de los docentes que participaron de la investigación cuentan con una gestión organizativa deficiente ello porque indican que no cuentan con un líder que los oriente adecuadamente o brinde soporte de como realizar esta función de manera correctamente, por otro lado dentro de las teorías que sustentan la investigación tenemos lo expuesto por Rodríguez (2012) quien indica que la dimensión organizativa es el espacio donde se estructuran y desarrollan las actividades y formas de participación de todos los actores en la escuela.

Finalmente, con respecto al objetivo específico 4: Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, se determinó que el 63.3% de los docentes de la institución educativa Paquisha de Guayaquil presentan un nivel alto con respecto a la dimensión participación social de los cuales se visualiza que un 36.7% indican que los estilos de liderazgo aplicados dentro de la institución tienen un nivel medio y un 16.7% indican que el nivel de los estilos de liderazgo es bajo, estos resultados son similares a la investigación realizada por Garcia A., (2016) quien determinó que respecto al indicador participación social, se observó que un 60% de los docentes manejan este indicador de manera eficiente, lo cual les está ayudando a generar buenas relaciones internas y externas, por otro lado dentro de las teorías que sustentan la investigación tenemos a Sorados (2012) quien indica que la dimensión participación social se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación y relación de actores en la toma de decisiones como el apoyo en redes sociales y otros medios de comunicación donde se consideran las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno.

V. CONCLUSIONES

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la gestión escolar, estos resultados se observan en la tabla 06 donde el valor de correlación de spearman es 0.750, el valor de significancia (sig) es 0.021 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, así mismo se predice un 56.25% de influencia en las variables.

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión pedagógica curricular, estos resultados se observan en la tabla 07 donde se observa el valor de correlación de spearman es 0.879, el valor de significancia (sig) es 0.019 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, así mismo se predice un 77.26% de influencia en las variables.

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa, estos resultados se observan en la tabla 08 donde el valor de correlación de spearman es 0.724, el valor de significancia (sig) es 0.022 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, así mismo se predice un 52.41% de influencia en las variables.

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión organizativa, estos resultados se observan en la tabla 09 donde el valor de correlación de spearman es 0.369, el valor de significancia (sig) es 0.048 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, así mismo se predice un 13.61% de influencia en las variables.

Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión participación social, estos resultados se observan en la tabla 10 donde el valor de correlación de spearman es 0.421, el valor de significancia (sig) es 0.037 el cual es menor al 0.05 valor que se estableció para la investigación, así mismo se predice un 17.72% de influencia en las variables.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa Paquisha Guayaquil establecer metas claras para toda la institución y cuerpo docente promoviendo la autorregulación institucional, generando a su vez alianzas estratégicas con otras instituciones, ello con la finalidad de mejorar la gestión escolar

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa Paquisha Guayaquil, generar contenido curricular actualizado, con visión, y objetivos así mismo realizar una verificación del docente ante el diseño curricular que están llevando a cabo dentro de sus salones de clase, lo cual ayudaría a mejorar el aspecto pedagógico curricular.

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa Paquisha Guayaquil gestionar planes educativos, y generar procesos para el control de la enseñanza, puesto que con ello nos permitiría lograr tener una buena gestión administrativa.

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa Paquisha Guayaquil generar estrategias que le permitan organizar de manera efectiva las actividades, metas y objetivos de la institución para que así al final del año se puedan tener datos exactos del procedimiento de la institución y generar mejoras continuas, ello nos ayudara cubrir las deficiencias en el aspecto organizativo.

Finalmente se recomienda a las autoridades de la institución educativa Paquisha Guayaquil gestionar una mejor participación de todos los actores involucrados en el sistema educativo, ello con el fin de mejorar su calidad estableciendo normas y reglamentos que ayuden al desarrollo de las comunidades educativa.

REFERENCIAS

- Arias. (2007). *Liderazgo transformacional*.
- Arias. (2012). *La muestra*.
- Arnau. (1995). *Diseño de la investigación y estructuración*.
- Arteaga. (2006). *Declaración mundial*.
- Ascanio. (2013). *Liderazgo*.
- Blake. (2004). *Teoría del liderazgo*. Ohio.
- Blanco. (2005). *Teorías del Liderazgo*.
- Cabrera. (2012).
- Cabrera. (2012). *Institución educativa y aspectos*.
- Calixto. (2017). *Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza Universitaria de los estudiantes de enfermería de un hospital público*. Lima.
- Calixto M. (2017). *Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza universitaria*. Lima.
- Castro. (2007). *Liderazgo en equipo*.
- Chiavenato I. . (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGraw Hill.
- Cordero. (2006). *Características de este liderazgo democrático*.
- Costa F. (2017). *La gestión escolar, el liderazgo directivo y la cultura de participación de los padres de familia del centro de Audición y Lenguaje CEAL*. Loja.
- Coulter, R. (2005). *Liderazgo*.
- Daft R., y Marcic D. . (2006). *Introducción a la administración*. Mexico D.F.: Cengage Learning Editores.
- F, C. (2017). *La gestión escolar, el liderazgo directivo y la cultura de participación de los padres de familia del CEAL*. Loja.
- Flores. (2010). *Estilo democrático*.
- Flores. (2013). *Liderazgo*.
- Fonseca, C. (2012). *Factores que afectan la toma de decisión de los precios a nivel*. Madrid.
- Garcia. (2016). *El liderazgo en la gestión escolar*. Ecuador.
- Garcia A. (2016). *El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador*. Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro.

- Gaspar. (2006). Liderazgo.
- (2012). *Gestión Escolar Uribe*.
- Guibovich L. . (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Lima - Perú: Universidad Villareal.
- Hernández, Fernández y Baptista . (1998). *Validez como instrumento*.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración*. Mexico: McGraw Hill Interamericana.
- Hitt M. (2006). *Administración*. Mexico: Pearson Educacion.
- Howard, K. &. (2002). *La confiabilidad* .
- J., J. G. (2006). *Dimension estilo Laissez freire*.
- J., J. G. (2006). *Estilo autoritario o autocrático*.
- Jones G y George J. (2006). *dministración Contemporánea*.
- Lussier. (2002). *Lider autocrático*.
- Mansilla. (2005). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte*. Lima.
- Martins. (2010). *Tipo de la investigación*.
- Mouton. (1998). *Teoría del liderazgo*. Michigan.
- Newstrom. (2000). *Estudios del Liderazgo*.
- Peñuelas. (2008). *Tecnica*.
- Pisconte. (2015). *Liderazgo carismático*.
- Pisconte A. (2015). *Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodrigo. (2012). Liderazgo y Emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*, 53.
- Rodriguez I. (2012). *Gestión del Director en los centros de educación Inicial*. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Rodríguez. (2012). *Dimensión organizativa*.
- Rojas. (2003). Liderazgo.
- Rojas A y Gaspar G. (2006). *Bases del Liderazgo en Educación*. Santiago de Chile: Unesco.
- Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Santiago.

- Secundaria, S. d. (2015). *Percepción Docente sobre el estilo de Liderazgo de la I.E.P.* Santa Margarita, Lima.
- Sergiovanni. (1995). *Exitos del liderazgo.*
- Sorados. (2010). *Dimensión participación social.*
- Stephen R. y Coulter M. (2005). *Administración 8ª Edición.* Mexico: Pearson Educación.
- Stephen y Coulter M. (2005). *Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo.*
- Tamayo. (2012). *Población y muestra.*
- Tavares. (1996). *Instrumento de recolección de datos.*
- Uribe. (2012). *Gestión educativa.*
- Uribe M. (2012). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación.* Chile.
- Uribe y Sorados . (2012). *Gestión curricular.*
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile.* Chile: Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Vegas. (2018). *Gestión escolar y la práctica docente en las I.E. del nivel Primario de la RED. 15 – Ugel N° 05.*
- Vegas P. (2018). *Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05.* Peru.
- Villacorta S. (2015). *Percepción docente sobre el estilo de liderazgo del subdirector de educación secundaria de la institución educativa particular "Santa Margarita".* Lima.
- Zarate L. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia.* Lima.

ANEXOS

Cuestionario para medir la variable Liderazgo

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar los estilos de liderazgo desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil. En tal sentido les invocamos su colaboración. El presente es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el instrumento y seleccione de las cinco alternativas una sola respuesta por cada pregunta, indicando con una X aquella que usted considere según su opinión.

Ítems	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1. ¿La autoridad demuestra interés por los miembros de su institución, tanto en el aspecto personal y en su trabajo pedagógico?					
2. ¿El director confía en la capacidad de decisión y buen juicio de su personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo?					
3. ¿Se asigna al personal la responsabilidad de dirigir equipos de trabajo?					
4. ¿El director permite que los docentes participen en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa?					
5. ¿El director escucha y coordina con los docentes para conseguir apoyo con respecto a mejoras en la institución?					
6. ¿El director acepta las ideas de sus compañeros para contribuir con el logro de los objetivos?					
7. ¿Impide que las nuevas ideas de los estudiantes salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?					
8. ¿La autoridad demuestra en su institución que deben tener obediencia a sus órdenes?					

9. ¿El director mantiene el control de todas las actividades desempeñadas dentro de la institución?					
10. ¿El director toma las decisiones sin tener en cuenta ninguna opción?					
11. ¿Las decisiones que toma el director son muy personales?					
12. ¿El director toma las decisiones para solucionar los problemas de la institución sin importar la opinión de los demás?					
13. ¿Impide que las nuevas ideas salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?					
14. ¿Demuestra preocupación por el buen desempeño en su aula?					
15. ¿Permite que se ejecuten sus actividades sin previa planificación por interés de que se cumplan?					
16. ¿Evade su responsabilidad, cuando sus alumnos tienen problemas y necesitan de su apoyo?					
17. ¿Proporciona información cuando los estudiantes lo solicitan?					
18. ¿Otorga libertad absoluta a los estudiantes para que trabajen y tomen las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?					

FICHA TÉCNICA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir los estilos de liderazgo
2. **AUTORES:** Pacheco Altamirano Ángel Daniel
3. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre los estilos de liderazgo en la unidad educativa Héroes de Paquisha
4. **APLICACIÓN:** Docentes de la unidad educativa Héroes de Paquisha
5. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
6. **DURACIÓN:** 15 minutos
7. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
8. **Nº DE ÍTEMS:** 18

1. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Estilo democrático		Estilo Autoritario		Estilo Liberal	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	6	14	6	14	6	14
Medio	15	23	15	23	15	23
Alto	24	30	24	30	24	30

- Evaluación de variable **Estilos de Liderazgo**

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	18	42
Medio	43	67
Alto	68	90

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	51,60	279,378	,777	,965
P2	51,20	265,289	,904	,963
P3	49,60	280,933	,731	,966
P4	50,50	263,389	,873	,964
P5	50,10	278,322	,878	,964
P6	49,70	283,344	,558	,968
P7	49,60	299,156	,505	,969
P8	50,80	280,622	,876	,965
P9	51,50	272,944	,876	,964
P10	51,60	273,378	,868	,964
P11	51,90	278,100	,584	,969
P12	51,60	265,822	,927	,963
P13	51,20	273,956	,810	,965
P14	51,70	266,678	,915	,963
P15	51,20	268,178	,894	,964
P16	50,60	282,489	,532	,969
P17	52,00	280,667	,684	,967
P18	51,60	269,156	,908	,963

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

VARIABLE: Estilos de liderazgo

OBJETIVO: Identificar las características de los estilos de liderazgo en la Unidad Educativa Héroes de Paquisha.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
<p>Zarate L., (2011) el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir que caracterizan al gerente. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia. Así mismo este se divide en dimensiones, como el estilo democrático, Autoritario, Liberal</p>	<p>Estilo Democrático Jones G y George J., (2006) el estilo democrático describe a un líder que: "tendría a involucrar a los empleados en la toma de decisiones, logro de objetivos, fomentar la participación en la decisión de los métodos, objetivos de trabajo bajo su responsabilidad, usar la retroalimentación como una oportunidad para capacitar a los empleados e interés hacia ellos.</p>	Interés	¿La autoridad demuestra interés por los miembros de su institución, tanto en su aspecto personal y en su trabajo pedagógico?																		
		Involucra en la toma de Decisiones	¿El Director confía en la capacidad de decisión y buen juicio de su personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo?																		
		Responsabilidad	¿Se asigna al personal la responsabilidad de dirigir equipos de trabajo?																		
		Fomenta la Participación	¿El director permite que los docentes participen en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa?																		
		Retroalimentación	¿El director escucha y coordina con los docentes para conseguir apoyo con respecto a mejoras en la institución?							X											
		Involucra en el logro de Objetivos	¿El director acepta las ideas de sus compañeros para contribuir con el logro de los objetivos?																		
	<p>Estilo Autoritario: Jones G y George J., (2006) indican que el estilo autocrático describe a un líder que tendría a centralizar la autoridad, controlar las actividades, dictar métodos de trabajos, tomar decisiones unilaterales, no toma en cuenta las opiniones externas</p>	Centraliza la Autoridad	¿La autoridad demuestra en su institución que deben tener obediencia a sus órdenes?																		
		Mantiene el Control	¿El Director mantiene el control de todas las actividades desempeñadas dentro de la institución?																		
		Decisiones unilaterales	¿El director toma las direcciones sin tener cuenta ninguna opinión?								X										

y limitar la participación de los empleados" (p. 24).		¿Las decisiones que toma el director son muy personales?																
	No toma en cuenta las Opiniones	¿El director toma las decisiones para solucionar los problemas de la institución sin importar la opinión de los demás?											X		X		X	
	Limita la Participación	¿Impide que las nuevas ideas salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?											X		X		X	
Estilo Liberal: Jones G y George J., (2006) expresa que el laissez-faire: Es un estilo de liderazgo abierto cuya característica principal es la confianza absoluta en los seguidores ya que se centra en ellos. Por lo tanto, es un líder natural, demostrando preocupación por los demás que se impone por sus cualidades especiales, otorga al grupo un alto grado de iniciativa operativa; proporciona poca información y actúa principalmente como un contacto al ambiente externo del grupo verificando que se cumplan los intereses .	Preocupación por los demás	¿Demuestra preocupación por el buen desempeño?											X		X		X	
	Interés	¿Permite que se ejecuten sus actividades sin previa planificación por interés de que se cumplan?											X		X		X	
	Líder	¿Evade su responsabilidad, cuando los docentes tienen problemas y necesitan de su apoyo?											X		X		X	
	Proporcionar poca información	¿Proporciona información cuando se lo solicitan?											X		X		X	
	Confianza absoluta en sus seguidores	¿Otorga libertad absoluta a los docentes para que trabajen y tomen las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?											X		X		X	
	Otorga Iniciativa operativa	¿El Director espera que los docentes asuman la responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades?											X		X		X	



 Dr. Mario N. Briones Mendoz
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PILIR A

Cuestionario para medir la Variable Gestión Escolar

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar los estilos de liderazgo desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil. En tal sentido les invocamos su colaboración. El presente es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el instrumento y seleccione de las cinco alternativas una sola respuesta por cada pregunta, indicando con una X aquella que usted considere según su opinión.

Dimensiones de la Gestión Escolar	Alternativas				
Dimensión pedagógica- Curricular	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1. Realiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares					
2. Promueve cambios pedagógicos institucionales como parte de las practicas docente					
3. Visita a los docentes en sus aulas para orientar su acción pedagógica.					
4. Promueve el desarrollo profesional por medio de estrategias grupales de estudio.					
5. Monitorea la evaluación de los aprendizajes logrados por los estudiantes.					
Dimensión Administrativa	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
6. Toma decisiones que atienden las necesidades e interese del colectivo escolar					
7. Coordina acciones comprometidas con el adecuado funcionamiento en su salón de clase.					
8. Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento de su salón de clase.					
9. Construye ideas positivas con el propósito de guiar las actividades académicas.					

10. Planifica las actividades de su salón de clase en función de los recursos materiales y financieros disponibles.					
Dimensión Organizativa	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
11. Distribuye las responsabilidades de cada uno de los docentes					
12. Propicia en el equipo la satisfacción y agrado por el trabajo realizado					
13. Apela a la negociación a la hora de distribuir los escasos recursos que le otorga la institución.					
14. Optimiza el tiempo con la aplicación adecuada del plan docente					
15. Desempeña sus acciones dentro de la organización de forma representativa sin ningún patrón específico					
16. Propicia el desarrollo de las actividades escolares de forma rutinaria					
Dimensión Participación Social	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
17. Se relaciona con facilidad a la comunidad Educativa de la Institución.					
18. Promueve la participación de las redes sociales en el entorno educativo para favorecer la acción educativa					
19. Se involucra con la comunidad Educativa y las organizaciones comunales en aspectos relacionados al funcionamiento de la Institución					
20. Analiza los vínculos entre la escuela, la familia y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.					
21. Se apoya en las redes sociales para la puesta en marcha de proyectos Educativos.					

FICHA TÉCNICA DE LA GESTIÓN ESCOLAR

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la gestión escolar
2. **AUTORES:** Pacheco Altamirano Ángel Daniel
3. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre la Gestión Escolar en la unidad educativa Héroes de Paquisha
4. **APLICACIÓN:** Docentes de la unidad educativa Héroes de Paquisha
5. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
6. **DURACIÓN:** 15 minutos
7. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
8. **Nº DE ÍTEMS:** 21

2. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Pedagógica - Curricular		Administrativa		Organizativa		Participación social	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	5	11	5	11	6	14	5	11
Medio	12	18	12	18	15	23	12	18
Alto	19	25	19	25	24	30	19	25

- **Evaluación de variable Gestión Escolar**

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	21	49
Medio	50	78
Alto	79	105

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	21

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	57,60	116,044	,586	,819
P2	58,60	120,267	,342	,827
P3	57,40	111,156	,488	,820
P4	58,50	114,500	,271	,835
P5	57,90	105,878	,699	,808
P6	58,20	101,956	,742	,803
P7	57,40	107,378	,588	,814
P8	58,10	105,433	,644	,810
P9	57,40	135,156	-,500	,851
P10	57,60	131,600	-,247	,848
P11	58,20	123,956	,123	,834
P12	57,40	124,267	,140	,833
P13	57,80	118,622	,420	,824
P14	57,70	109,789	,810	,808
P15	57,70	125,122	,068	,836
P16	57,20	109,733	,787	,808
P17	55,50	127,833	-,093	,836
P18	56,20	116,178	,539	,820
P19	57,40	108,267	,595	,813
P20	55,80	119,511	,460	,824
P21	56,40	109,156	,463	,822

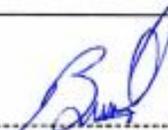
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

VARIABLE: Gestión escolar

OBJETIVO: Identificar las características de la gestión escolar en la Unidad Educativa Héroes de Paquisha.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas						Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
Gestión Escolar según Uribe M. (2012) señaló que la gestión escolar es centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes, así mismo la gestión escolar tiene ciertas dimensiones las cuales forman parte importante de esta para ello tenemos la dimensión pedagógica curricular, Administrativa, Organizativa y participación social.	Pedagógica - Curricular: Uribe M. (2012) son las actividades propias de la institución educativa, que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: contenidos curriculares, acciones pedagógicas , las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes , los criterios de evaluación de los procesos y el trabajo pedagógico .	Contenidos Curriculares	Realizan mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares																		
		Prácticas docente	Promueve cambios pedagógicos institucionales como parte de las practicas docentes									X		X				X			
		Trabajo pedagógico	Visita a los docentes en sus aulas para orientar su acción pedagógica.										X		X				X		
		Resultados	Promueve el desarrollo profesional por medio de estrategias apoyadas de trabajo pedagógico							X			X		X				X		
		Evaluación de procesos	Monitorea los criterios de evaluación de los procesos de aprendizajes logrados en la institución										X		X				X		
	Administrativa: Uribe M. (2012) la dimensión administrativa también hace referencia a la previsión, distribución, toma de decisiones y planificación (financiera, material, tecnológica); a la coordinación y articulación de las personas que integran la institución; y al diseño de mecanismos de control del cumplimiento de las normas establecidas desde los diferentes niveles de gestión del sistema y de las	Toma de decisiones	Toma decisiones que atienden las necesidades e intereses del colectivo escolar											X		X			X		
		Coordinación	Coordina acciones comprometidas con el adecuado funcionamiento de los ambientes de clase.											X		X				X	
		Mecanismos de control	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento de los ambientes de clase.											X		X				X	
		Articulación de las personas	Construye ideas positivas articulando a los docentes con el propósito de guiar las actividades académicas.											X		X				X	

que se acuerdan en la institución.	Planificar	Planifica las actividades en función de los recursos materiales y financieros disponibles.								X	X	X	
Organizativa: Uribe M. (2012) es como el espacio donde se estructuran y desarrollan las actividades y formas de participación de todos los actores en la escuela, expresados a través de formas tangibles de organización: desempeño de las acciones, distribución, uso de tiempo y de espacios, entre otros aspectos. (p.57)	Actividades	Distribuye las responsabilidades de cada uno de los docentes								X	X	X	
	Participación	Propicia en el equipo la satisfacción, participación y agrado por el trabajo realizado								X	X	X	
	Distribución	Apela a la negociación a la hora de distribuir los escasos recursos que le otorga la institución.								X	X	X	
	Uso del Tiempo	Optimiza el tiempo con la aplicación adecuada del plan docente.						X		X	X	X	
	Desempeño de las acciones	Cesempeña sus acciones dentro de la organización de forma representativa sin ningún patrón específico.								X	X	X	
	Desarrollo	Propicia el desarrollo de las actividades escolares de forma adecuada								X	X	X	
Participación Social: Uribe M. (2012) indica que se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación y relación de actores en la toma de decisiones como el apoyo en redes sociales y otros medios de comunicación donde se consideran las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad : demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia).	Participación y Relación de los actores	Se relaciona con facilidad en la comunidad Educativa de la Institución.								X	X	X	
		Promueve la participación de las redes sociales del entorno educativo para favorecer la acción educativa.											
	Exigencias	Se involucra con la comunidad Educativa y las organizaciones comunales en aspectos relacionados al funcionamiento de la Institución								X	X	X	
	Vínculos sociales	Analiza los vínculos entre la escuela, la familia y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.								X	X	X	
	Medios de comunicación	Se apoya en las redes sociales y otros medios para la puesta en marcha de proyectos Educativos.						X		X	X		



 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

FOTOS



Guayaquil, 28 de octubre del 2019

Mgs. Vicente Dominguez Nández

Director

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA HÉROES DE PAQUISHA

Ciudad

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A DOCENTES

Reciba mi cordial saludo y a la vez solicitarle la autorización correspondiente para aplicar la encuesta a los docentes de la institución educativa para mi investigación de tesis denominado Estilos de liderazgo en la Gestión Escolar desde la perspectiva de los docentes de la Escuela de Educación Básica Héroes de Paquisha - Guayaquil, 2019 y así poder culminar con mi investigación.

Esperando una respuesta favorable a mi petición, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,


Abg. Daniel Pacheco Altamirano

CI: 0912872470



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "HÉROES DE PAQUISHA"

Provincia: Guayas Cantón: Guayaquil Parroquia: Atenas
Zona: Urbana (Distrito 2 Guasmo Central)
Av. Roberto Semano Alarcado entre Pasaje 21032 Coop. Nueva Granada Mz. 30
Email: heroesdepaquisha203@hotmail.com

Guayaquil, 15 de noviembre del 2019

Ab. Daniel Pacheco Altamirano

Ciudad

De mi consideración:

El director de la Escuela de Educación Básica Héroes de Paquisha con C.I. 0909133910, **AUTORIZA** para que usted aplique la encuesta a los docentes de la institución antes mencionada, y pueda culminar su investigación de tesis tema: Estilos de Liderazgo en la Gestión Escolar desde la perspectiva de los docentes de la Escuela de Educación Básica Héroes de Paquisha – Guayaquil, 2019

Atentamente,



MSc. Vicente Domínguez Núñez.
Director.



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

VARIABLE: Estilos de liderazgo

OBJETIVO: Identificar las características de los estilos de liderazgo en la Unidad Educativa Héroes de Paquísha.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas				Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el ítem y el indicador	Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre					Siempre		
Estilos de liderazgo según Jones G y George J., (2006) el liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización, así mismo indican que esta se divide en dimensiones como el estilo democrático, Autoritario, Liberal	Estilo Democrático Jones G y George J., (2006) el estilo democrático describe a un líder que: "tende a involucrar a los empleados en la toma de decisiones, logro de objetivos, fomentar la participación en la decisión de los métodos, objetivos de trabajo bajo su responsabilidad, usar la retroalimentación como una oportunidad para capacitar a los empleados e interés hacia ellos.	Interés	¿La autoridad demuestra interés por los miembros de su institución, tanto en su aspecto personal y en su trabajo pedagógico? ¿El Director confía en la capacidad de decisión y buen juicio de su personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo? ¿Se asigna al personal la responsabilidad de dirigir equipos de trabajo?											
Estilo Autoritario: Jones G y George J., (2006) indican que el estilo autoritario describe a un líder que controlar las actividades, dicar métodos de trabajos, tomar decisiones unilaterales, no toma en cuenta las opiniones externas	Involucra en el logro de Objetivos	Centraliza la Autoridad	¿La autoridad demuestra en su institución que deben tener obediencia a sus órdenes? ¿El Director mantiene el control de todas las actividades desempeñadas dentro de la institución? ¿El director toma las decisiones sin tener cuenta ninguna opinión?											
Retroalimentación	Mantener el Control	¿El director escucha y coordina con los docentes para conseguir apoyo con respecto a mejoras en la institución? ¿El director acepta las ideas de sus compañeros para contribuir con el logro de los objetivos?												
Fomenta la Participación	Decisiones unilaterales	¿El director permite que los docentes participen en la toma de decisiones en beneficio de la institución Educativa? ¿El director escucha y coordina con los docentes para conseguir apoyo con respecto a mejoras en la institución?												

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

VARIABLE: Gestión escolar

OBJETIVO: Identificar las características de la gestión escolar en la Unidad Educativa Héroes de Paquisha.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas				Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre					Siempre
Gestión Escolar según Uribe M. (2012) señala que la gestión escolar es centrada en lo pedagógico; abarca al aprendizaje y a la innovación; que abarca certidumbres y propone acciones para atender lo complejo; lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permitan crecer; que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizantes; así mismo la gestión escolar tiene ciertas dimensiones las cuales forman parte importante de esta para ello tenemos la dimensión pedagógica curricular, Administrativa, Organizativa y participación social.	Pedagógica - Curricular: Uribe M. (2012) son las actividades propias de la institución educativa, que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos; contenidos curriculares, acciones pedagógicas, las lecturas de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, los criterios de evaluación de los procesos y el trabajo pedagógico.	Contenidos Curriculares	Realizan mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares									
		Prácticas docente	Promueve cambios pedagógicos institucionales como parte de las prácticas docentes									
		Trabajo pedagógico	Visita a los docentes en sus aulas para orientar su acción pedagógica.									
		Resultados	Promueve el desarrollo profesional por medio de estrategias apoyadas de trabajo pedagógico					X				
		Evaluación de procesos	Monitorea los criterios de evaluación de los procesos de aprendizajes logrados en la institución						X			X
		Toma de decisiones	Toma decisiones que atienden las necesidades e intereses del colectivo escolar						X			X
		Coordinación	Coordina acciones comprometidas con el adecuado funcionamiento de los ambientes de clase.						X			X
		Mecanismos de control	Indaga sobre los aspectos que afectan el funcionamiento de los ambientes de clase.						X			X
		Articulación de las personas	Construye ideas positivas articulando a los docentes con el propósito de guiar las actividades académicas.						X			X
									X			X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Escolar

OBJETIVO: Recopilar la opinión sobre la Gestión Escolar en la Unidad Educativa Héroes de Paqutisha.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Héroes de Paqutisha.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Ana Melva Vargas Fariña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		


Dr(a) Ana M. Vargas Fariña
Área de Investigación
Docente

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

¿Antes de participaciones de los empleados? (p. 24)		¿Los derechos que una el docente son muy pesados?		¿El docente tiene los derechos para reducir los problemas de la institución sin impedir la oferta de los cursos?												
<p>Estilo Liberal Jones O. y Chang I., (2000) expresa que el biocritico: Es un estado de liberación donde cada participante participa en la confianza absoluta en los organizados ya que se centra en ellos. Por lo tanto, es un líder natural, desarrollo proactividad por los demás que se inspira por sus cualidades especiales, otorga al grupo un alto grado de iniciativa operativa, proactividad para información y para proactivamente como un catalizador ambiente cultura del grupo ventajoso que se cumplen los intereses.</p>	<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>											
	<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>											
	<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>											
	<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>											
	<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>											
<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>												
<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>												
<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>												
<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>												
<p>¿Antes que los nuevos sean asignados a la ley, participando en la ley?</p>	<p>¿Antes que se crearan sus actividades se prevé planificación por tener de que se cumplir?</p>	<p>¿Existe un reconocimiento cuando los docentes tienen problemas y necesidad de ser apoyados?</p>	<p>¿Progresos bastante cuando se lo alcanza?</p>	<p>¿Carga laboral abarcar a los docentes para que trabajen y otorgan las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico?</p>												


Dr. Ricardo Cardozo Pineda
 DOCENTE UCY - PUNTA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO"

OBJETIVO: Recopilar la opinión sobre el estilo de liderazgo en la Unidad Educativa Héroes de Piquitsha

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Héroes de Piquitsha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		


HIMNO DEL EVALUADOR(A)
Dr. Manuel Cardozo Pineda
DOCENTE UCV - PIQUITSHA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESCOLAR"

OBJETIVO: Recopilar la opinión sobre la gestión escolar en la Unidad Educativa Héroes de Paquisña

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Héroes de Paquisña

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Excelente	Buena	Regular	Deficiente
	X		


FIRMA DEL EVALUADOR(A)
Dr. Maura J. Carrón Pineda
DOCENTE UICV - PUURA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>¿Cómo influyen los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen de manera significativa en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Estilos de liderazgo</p>	<p>Estilo democrático</p>	<p>Interés</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Involucra en la toma de decisiones</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Estilos de liderazgo</p>	<p>Estilo autoritario</p>	<p>Centraliza la autoridad</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Mantiene el control</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión organizativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Fomenta la participación</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Retroalimentación</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Involucra en el logro de objetivos</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Preocupación por los demás</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Interés</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Líder</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Proporcionar poca información</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Confianza absoluta</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Otorga iniciativa</p>	
<p>¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisña Guayaquil, 2019?</p>	<p>Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión administrativa desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisña Guayaquil, 2019.</p>	<p>Gestión escolar</p>	<p>Pedagógica curricular</p>	<p>Contenidos curriculares</p>	<p>Questionario</p>
					<p>Contenidos curriculares</p>	

¿Cómo influye los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha Guayaquil, 2019?	Establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.	Los estilos de liderazgo influyen significativamente en la dimensión participación social desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa Paquisha Guayaquil, 2019.		
				Trabajo pedagógico
				Resultados
				Evaluación de procesos
			Administrativa	Toma de decisiones
				Coordinación
				Mecanismos de control
				Articulación de las personas
				Planificación de las actividades
			Organizativa	Actividades
				Participación
				Distribución
				Uso del tiempo
				Desempeño de las acciones
				Desarrollo
			Participación Social	Participación y relación de los actores
				Exigencias
				Vínculos sociales
				Medios de comunicación