



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución
pública de la región Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Vásquez Silva, Leny Itala (orcid.org/ 0000-0002-1174-8837)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org /0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por haberme bendecido y llenarme de fortaleza para poder vencer los obstáculos y concluir con éxito mi tesis, a mis padres, esposo e hijos, quienes creyeron siempre en mí dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo y luchar por lo que quiero.

Livs.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y capacidad para concluir esta tesis de investigación porque sin Él nada es posible.

A mis padres Hermila y Lino a mi esposo Pedro y tesoros Julia y Benjamín quienes me brindaron su apoyo, comprensión, paciencia y tolerancia; permitiendo así culminar con éxito este reto propuesto en mi persona.

A mi asesor de tesis Mg. Nilthon Ivan Pisfil Benites y los maestros de esta casa de estudios por su gran disposición, experiencia y sabiduría que me sirvieron para culminar mis estudios de maestría.

A los compañeros de clase que detrás de una pantalla nos conocimos y compartimos momentos, gracias por su compañerismo, amistad y apoyo moral.

También dar gracias a todos aquellos quienes estuvieron pendientes de mis avances e invirtieron su tiempo para apoyarme en mi tesis; a todos, mi infinito cariño y gratitud.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1. Grados de correlación coeficiente de Pearson.	19
Tabla 2. Nivel de la dimensión estilo democrático.	21
Tabla 3. Nivel de la dimensión estilo autocrático.	21
Tabla 4. Nivel de la dimensión estilo liberal.	22
Tabla 5. Nivel de la dimensión gestión institucional.	23
Tabla 6. Nivel de la dimensión gestión administrativa.	23
Tabla 7. Nivel de la dimensión gestión organizacional.	24
Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	25
Tabla 9. Correlación estilo democrático y gestión educativa.	27
Tabla 10. Correlación estilo autocrático y gestión educativa.	28
Tabla 11. Correlación estilo liberal y gestión educativa.	29
Tabla 12. Correlación estilos de liderazgo y gestión educativa.	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Representación diseño de investigación</i>	14
Figura 2. <i>Histograma Estiló de liderazgo</i>	26
Figura 3. <i>Histograma Gestión educativa</i>	26
Figura 4. <i>Gráfico de dispersión de variables estilos de liderazgo y gestión educativa</i>	31

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución educativa del distrito de Jaén. El proceso metodológico comprende la investigación de tipo básica, y diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta para recoger datos, se administraron dos cuestionarios válidos y confiables. Los resultados descriptivos indican que los estilos democrático, autocrático y liberal se ubican en niveles regular (55%), bueno (52,5%), y malo (65%); análogamente, la gestión institucional, administrativa y organizacional se sitúan en nivel regular (60%), bueno (55,2%) y malo (10%). Concluyendo que existe correlación positiva alta-fuerte entre las variables: estilos de liderazgo y gestión educativa de un valor de Rho de Pearson= 0,763, y significancia menor a 0,05; asimismo, entre las dimensiones estilo democrático - autocrático con la variable gestión educativa existe correlación positiva media (Rho= 0,650 y 0,671); y entre la dimensión estilo liberal y la variable gestión educativa el grado de asociación es alta-fuerte con Rho= 0,827, deduciendo que, con mejores estilos de liderazgo la gestión educativa será eficiente.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, gestión educativa y liderazgo y gestión.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between leadership styles and educational management in an educational institution in the district of Jaén. The methodological process includes basic type research, and non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 40 workers selected by non-probabilistic sampling. The survey technique was used to collect data, two valid and reliable questionnaires were administered. The descriptive results indicate that the democratic, autocratic and liberal styles are located at regular levels (55%), good (52.5%), and bad (65%); Similarly, institutional, administrative and organizational management are at a regular level (60%), good (55.2%) and bad (10%). Concluding that there is a high-strong positive correlation between the variables: leadership styles and educational management with a Pearson's Rho value = 0.763, and significance less than 0.05; Likewise, between the democratic-autocratic style dimensions and the educational management variable, there is a medium positive correlation (Rho= 0.650 and 0.671); and between the liberal style dimension and the educational management variable, the degree of association is high-strong with Rho= 0.827, deducing that, with better leadership styles, educational management will be efficient.

Keywords: Leadership styles, educational management and leadership and management.

I. INTRODUCCIÓN

La agenda al 2030 frente a la sociedad global, digital y compleja señala en uno de sus objetivos el aseguramiento de una educación inclusiva, equitativa y de calidad por parte de los gobiernos vigentes (Naciones Unidas, 2018), no obstante, estos lineamientos solo serán posibles si los responsables de las organizaciones escolares reconfiguran y posicionan liderazgos pedagógicos democráticos, que direccionen y cohesionen las instituciones hacia una formación competitiva, eficiente y con valores; asimismo, sean gestores de oportunidades para enfrentar escenarios y desafíos inciertos; además de ser capaces de transformar el entorno sociocultural y educativo. En ese sentido, según Da Silva (2020) es necesario contar con líderes comprometidos con la gestión diferenciada que articule los procesos administrativos, organizativos y pedagógicos.

En el caso de España y México los líderes frente a situaciones adversas tienen que adaptar y manejar nuevas emociones y habilidades; asumir con responsabilidad el ejercicio de la gestión, además recae en ellos la autoridad y poder para decidir y fusionar los diversos componentes educativos (Aguilar, 2021, y González y Magaña, 2018). En Venezuela, la gestión tiene un enfoque multidisciplinar y transcomplejo que emerge en la práctica de la acción educativa y las perspectivas de los protagonistas, tiene como misión concretizar los perfiles de egreso e impulsar la formación permanente (Yovera, 2020). En Cuba, a pesar de tener claras las directrices para la gestión, tienen problemas de direccionamiento de los objetivos educativos, hecho que ha demandado repensar los procesos de planificación, ejecución, control y evaluación desde un enfoque integrador del sistema (Barceló y Doimeadios, 2020).

A nivel nacional, estudios confirman que, el tipo de liderazgo de mayor prevalencia en los centros educativos es el autoritario, aspecto que ha generado contenciones y desencuentros entre directivos y docentes; decisiones arbitrarias; y deficiencias en la gestión que ha repercutido hasta en el cierre de escuelas (Dávila, 2020). La mayoría de los sistemas educativos enfatizan el trabajo administrativo; mantener estructuras jerárquicas y de subordinación; presencia de grupos aliados y favorecidos por el director; insuficiente rendición de cuentas; manejo de recursos

económicos carentes de transparencia, y desatención a las necesidades y demandas de los docentes y estudiantes (Munayco, 2018).

En el contexto situacional se percibe situaciones críticas relacionadas con los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución educativa del distrito de Jaén; directivos y docentes muestran patrones de liderazgo que son cuestionados y deslegitimizados, con frecuencia se percibe que no tienen una posición definida en sus funciones; sus actuaciones y decisiones en ocasiones generan desgobierno e ingobernanza escolar, rupturas en las relaciones interpersonales; alteran el clima organizacional; muestran una personalidad inflexible y de poca apertura al diálogo; optan por prevalecer sus intereses; reflejan indiferencia para involucrarse en la gestión escolar, incluso desinterés por negociar y transformar conflictos institucionales; solo están enfocados en cumplir directivas; sostener estructuras orgánicas verticales, rutinas administrativas y burocráticas; ineficiencia en los procesos de acompañamiento y monitoreo; descoordinación, escasa promoción de eventos de capacitación; desmotivación, conformismo e intrascendencia profesional. Otros aspectos adversos que se incluyen es la actitud conformista de los directivos; mantenerse aislados en su espacio administrativo; tener la creencia que gestionar es sinónimo de hacer gastos innecesarios; y en optan por rutinas e inercias relacionado con el cumplimiento normativo.

Frente a esta realidad, se formula el problema general ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?; y las preguntas específicas son: ¿Cuál es la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca? ¿Cuál es la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca? ¿Cuál es la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?

Respecto a la justificación teórica la investigación se fundamenta en las premisas epistémicas del positivismo porque pretende abstraer, medir y explicar regularidades e interrelaciones de la realidad problemática; partiendo del análisis de referentes y experiencias previas; interpretación crítica de teorías y conceptos

congruentes con los estilos de liderazgo y la gestión educativa; asimismo, desde el enfoque cuantitativo se aplicó métodos estadísticos inferenciales para procesar resultados y construir conocimientos objetivos sobre los niveles de asociatividad entre las variables de estudio. En relación a la justificación práctica la indagación es relevante porque mediante el trabajo de campo determinará y contrastará los estilos de liderazgo que tienen mayor incidencia e interdependencia en la gestión educativa; implica además ofrecer a la institución información pertinente y válida para que tomen decisiones oportunas en favor del bienestar escolar; lideren la consecución de los proyectos educativos colegiadamente; e implemente acciones que cultiven y regulen en los gestores actuaciones y comportamientos coherentes y transparentes. Asimismo, presenta justificación metodológica por qué el proceso de investigación se caracteriza por ser básica de tipo correlacional. Tiene la intención de describir y analizar cada una de las variables dentro de un contexto real, y luego establecer correlaciones. Para tal fin se utilizará técnicas e instrumentos de obtención de datos, y luego se someterán a pruebas estadísticas inferenciales para la comprobación de los postulados hipotéticos.

El estudio se propone como objetivo general analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; propósito que se alcanzará mediante la concreción de objetivos específicos como; Determinar la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; determinar la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; y determinar la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca. Por su parte la hipótesis general a defender se expresa en: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; asimismo las hipótesis específicas que se comprobarán comprenden: (H₁) existe relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; (H₂) existe relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; y, (H₃) existe relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca..

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Franco y Alvarado (2020) se plantearon como objetivo construir un modelo de liderazgo transformacional estratégico para promover el comportamiento organizativo escolar. La metodología se guió por el paradigma interpretativo y los enfoques cuantitativo y cualitativo. Optaron por el diseño correlacional, y aplicaron la técnica de la encuesta y el instrumento Microsoft Forms del Comportamiento Organizacional a 30 sujetos de una institución educativa. Los resultados según la correlación de Pearson corroboraron que el liderazgo transformacional y la emotividad es directa y débil ($\rho = 0,40$); en cuanto a la asociación con el diálogo la relación es directa, correcta y casi perfecta ($\rho = 0,99$); por su parte, con la participación grupal la correlación es inversa casi perfecta. En base a estos resultados concluyen que el liderazgo del directivo en la institución educativa direcciona muy bien el aspecto emotivo y los diálogos interpersonales; no obstante, la promoción de la participación colectiva es limitada debido al escaso compromiso e identidad con la escuela. Agrega, además, que este tipo de liderazgo posibilita el éxito organizativo, cultiva la confianza, seguridad, perseverancia y optimismo en la comunidad educativa; asimismo, asegura un servicio de calidad mediante el empoderamiento funcional, la satisfacción laboral y la efectividad del desempeño.

Acuña y Bolívar (2019) en su investigación magistral optaron como objetivo determinar el grado de asociatividad entre el estilo de liderazgo y el modelo de gestión educativa en una institución escolar. La metodología tuvo una perspectiva cuantitativa, de tipo correlacional – no experimental, y diseño de campo – transversal. La población y muestra censal estuvo conformada por 47 trabajadores. La técnica aplicada comprendió la encuesta y un cuestionario confiable y válido. Los resultados que encuentran refieren que los directores docentes exponen un estilo democrático que comprende una media entre 61 a 80; en cuanto al modelo de gestión escolar la media presenta un valor de 48,26 indicando que está orientada a asegurar la calidad institucional. Concluyendo de acuerdo al análisis correlacional de Pearson que ambas variables mantienen relación directa y significativa ($\text{sig. } 0,05$, $\rho = ,0353$), por consiguiente, a mayor liderazgo democrático mayor sostenibilidad de la promoción y desarrollo de la gestión de calidad.

Pedraja et al. (2019) se propusieron como objetivo identificar la relación entre los estilos de liderazgo de directivos y la cultura organizativa. La metodología utilizada es cuantitativa – correlacional, con diseño no experimental. Fueron parte de la muestra 190 docentes universitarios. Aplicaron el cuestionario MLQ que mide los estilos transformacional, transaccional y pasivo. Los resultados demostraron que a mayor nivel de liderazgo transformador mayor es la percepción de la cultura adhocrática en la gestión ($B = 0,416$; $p < 01$); asimismo, la cultura adhocrática se percibe positivamente en relación a la calidad educativa ($B = 0,504$; $p < 01$); lo mismo sucede entre el liderazgo transformacional del director con la cultura adhocrática: relación positiva ($B = 0,581$; $p < 01$). Encuentra las siguientes conclusiones, el posicionamiento de un liderazgo eficaz germina cambios en la organización y sus seguidores actúan en función al modelo del líder; confirman que el liderazgo influye de manera positiva en la satisfacción, bienestar y desempeño laboral; los líderes incentivan transformaciones e innovaciones significativas en la calidad de los programas educativos, estimulan el pensamiento creativo, innovador y crítico, impulsan aceptar nuevos retos y desafíos, aseguran resultados eficientes.

González et al. (2020) tuvieron como objetivo identificar los efectos que generan los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las organizaciones de educación superior. La metodología estuvo orientada por el tipo de investigación exploratoria y correlacional. La muestra seleccionada se constituyó de 272 directivos; asimismo, aplicaron la encuesta como técnica de recolección de datos, y administraron dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados descriptivos que muestran señalan que el estilo de liderazgo transformacional es el que predomina (media: 4.296218); seguido del transaccional (media: 4.238971) y Laissez – faire (3.136029); y respecto a la segunda variable en primer lugar se ubica la generación del conocimiento (media: 4.279), luego se ubican la aplicación, almacenamiento y transferencia (medias: 4,1448; 4.055; y 4.039). Concluyen que, la relación entre los tipos de liderazgo y la gestión del conocimiento es positiva ($\beta = 0,2965801$; $p < 0,01$); por su parte, el liderazgo transaccional y Laissez – faire también tienen relación positiva en la gestión del conocimiento ($\beta = 0,1529862$; $p < 0,05$ y $\beta = 0,0626525$; $p < 0,01$); no obstante, resaltan que el liderazgo transformacional no presenta relación positiva en la gestión del conocimiento. Otro

aspecto que mencionan es que el liderazgo transaccional tiene incidencia significativa en la generación, almacenamiento y transferencia del conocimiento ($B = 0,190$; $p < 0,01$, $B = 0,155$; $p < 0,1$ y $\beta = 0,181$; $p < 0,05$); y el estilo Laissez – faire mantiene relación con el almacenamiento y transferencia del conocimiento ($B = 0,084$; $p < 0,1$ y $\beta = 0,094$; $p < 0,05$). Por tanto, el liderazgo transaccional y Laissez – faire influyen significativamente en la gestión del conocimiento.

Chachipanta et al. (2022) trabajaron la investigación en la cual se plantearon como objetivo determinar teóricamente la relación entre la gestión educativa y el liderazgo organizacional. La metodología empleada estuvo centrada en procesos descriptivos de tipo biográfico no experimental. Utilizaron la entrevista y la encuesta para la recolección de datos; y la muestra que seleccionaron comprendió 35 docentes de una institución educativa. Los resultados que presentan demuestran que el 41,2% y 50% de los encuestados cree que el líder escolar gestiona en forma eficiente los recursos administrativos; 61,8% y 32,4% perciben que el gestor educativo ha contribuido en generar un ambiente armónico y conciliador en la organización; 91,2% manifiesta que el líder tiene dificultades para identificar y solucionar las necesidades pedagógicas, este mismo porcentaje no está de acuerdo con el gestor en cuanto al manejo de la retroalimentación, monitoreo y evaluación de los docentes; y el 11,8% señala la promoción del trabajo en términos relativos. Concluyen de acuerdo a los resultados diagnósticos y concepciones teóricas que existe correlación directa entre el liderazgo y la gestión educativa. Argumentan esta afirmación al considerar que ambas variables son fundamentales para el funcionamiento de una institución educativa; un buen líder guía a sus trabajadores hacia el logro de los objetivos educativos; asimismo, el clima organizacional favorable es la base para que los actores educativos se desempeñen con eficiencia y eficacia.

En el contexto nacional, la investigación de pos grado Franco (2018) se planteó como objetivo establecer la asociación relacional del liderazgo directivo y la gestión educativa. El enfoque metodológico aplicado fue el cuantitativo y el método hipotético – deductivo; asimismo utilizó el tipo y diseño no experimental, descriptivo y correlacional para conocer significancias de codependencias entre las variables. La población estuvo constituida por 212 docentes, de los cuales

seleccionó 132 unidades muestrales. La técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento que permitió el recojo de datos comprendió un cuestionario cuya estructura estuvo validada y presentó consistencia y confiabilidad. Los resultados revelan que el liderazgo transformacional obtuvo un nivel bueno (86,54%) y malo (61,54%); el liderazgo instruccional se percibió como regular (53,85%) y malo (74,36%); y respecto a la gestión educativa el 92,31% afirman que es óptima; y 61,54% adecuada. Concluyendo que, el liderazgo que expresan los directivos muestran una correlación significativa con la gestión escolar ($\text{sig}=0,000$ y $r=0,833$); correlativamente, el liderazgo transformador e instructivo también se correlacionan directa y positivamente con la gestión educativa ($\text{sig}=0,000$ y $r=0,811 - 0,777$).

Ramos (2019) se propuso como objetivo general determinar el nivel de relación del liderazgo directivo con la gestión educativa. La metodología empleada tuvo coherencia con el enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental. La población que abordó comprendió 115 docentes y la muestra de tipo censal no probabilística fue la misma del universo poblacional. Utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario válido y confiable para la obtención de datos de las variables objeto de estudio. Los resultados muestran que el 20,9% y 32% perciben que el nivel de liderazgo del director es malo y regular; por su parte, la gestión institucional es análogo pues se encuentra en los niveles malo y regular (26,1% y 24,3%). Entre sus conclusiones confirman que, el liderazgo de los directivos presenta relación directa y significativa con la gestión escolar ($Rho=0,793$; valor $p=0,000$); de manera similar ocurre en las relaciones del liderazgo con la dimensión institucional ($Rho=0,716$; valor $p=0,000$); pedagógica ($Rho=0,812$; valor $p=0,000$); y administrativa ($Rho=0,747$; valor $p=0,000$). Por tanto, se acepta el planteamiento hipotético debido que la relación es alta.

Tarrillo (2020) trabajó la tesis de maestría cuyo objetivo se enfocó en determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en los directivos de organizaciones escolares públicas. La metodología de carácter cuantitativa comprendió el tipo de investigación aplicada y diseño correlacional - no experimental. La población estuvo representada por 540 docentes, de los cuales optó seleccionar 30 unidades muestrales según muestreo no probabilístico intencional. Aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios para el recojo de

datos. Los resultados descriptivos muestran que los estilos: transformacional, transaccional y laissez faire se encuentran en el nivel medio (53% y 57%); por su parte la gestión de la administración se sitúa en el nivel excelente y adecuado en sus dimensiones: planeamiento, organización, ejecución y control (60%, 57%, 59%, y 57%). Concluyendo en base al análisis inferencial que entre las variables de estudio existe una relación significativa ($\text{sig.} < 0.05$); entre los liderazgos transformacional y transaccional con la gestión administrativa relación directa y moderada ($\text{Rho} = 0,598$ y $0,633$); liderazgo laissez faire y gestión administrativa relación inversa y moderada ($\text{Rho} = -,421$). Análogamente, el liderazgo transformacional y transaccional tienen correlación directa y moderada con las dimensiones de la gestión administrativa: Planeación ($\text{Rho} = 0,637$ y $0,648$), organización ($\text{Rho} = 0,613$ y $0,621$), ejecución ($\text{Rho} = 0,661$ y $0,537$) y control ($\text{Rho} = 0,505$ y $0,701$). Y, el liderazgo laissez faire presenta correlación inversa y baja con la dimensión organización ($\text{Rho} = 0,396$); e inversa y moderada con las demás dimensiones ($\text{Rho} = 0,474$ y $0,471$). Determinando que los dos primeros liderazgos aseguran una buena gestión administrativa y viceversa.

Rabanal (2020) trabajó el estudio de maestría cuyo objetivo comprendió determinar la interrelación entre el liderazgo directivo y el compromiso de gestión educativa. El proceso metodológico que abordó fue cuantitativo, el tipo de investigación básica y diseño no experimental – correlacional. Priorizó una muestra de 25 maestros; y para el recojo de datos empleó la técnica de la encuesta y administró un cuestionario. Los resultados indican que el liderazgo autoritario predomina en la escuela (36%); actitudes déspotas ocasionales (76%); solo un 8% expresa que liderazgo del directivo es transformador; 28% cree que opta por desenvolverse democráticamente; el 16% y 76% afirma que desconfían de su autoridad y decisiones. En cuanto a la gestión escolar, el 48%, 44% y 40% considera que el director a veces planifica, categoriza y organiza las actividades institucionales y administrativas, incluye además el escaso consenso para su aprobación; 50% y 56% percibe que la gestión es ocasionalmente transparente y se preocupa por facilitar materiales educativos a los docentes; y 40% plantea que los directivos no constituyen alianzas y convenios institucionales. Concluye que existe una interdependencia alta y positiva entre las variables de estudio

(Correlación de Pearson es $r=0,893$); el liderazgo predominante es el autocrático, unidireccional y centralista; el compromiso de gestión que mayor énfasis tiene en la organización escolar está relacionado con las actividades económicas; por consiguiente, a mayor o menor liderazgo mejor o deficiente gestión.

Pacheco (2020) desarrollo el estudio orientado a determinar la relación e influencia entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa. El trabajo investigativo se estructuró en base al enfoque cuantitativo, de tipo básica, descriptiva – correlacional; y el diseño que empleó fue no experimental – transversal. La población y muestra fueron similares y estuvieron representadas por 30 docentes; y para la recolección de información aplico la técnica de la encuesta y dos cuestionarios. Los resultados generales obtenidos mediante las perspectivas de los sujetos de estudio corroboran que los estilos de liderazgo comprenden niveles medio (46,7%) y bajo (33.3%); en cuanto a la gestión escolar también se reflejan resultados que indican un nivel medio (76,7%) y bajo (10%). En referencia a las conclusiones podemos constatar que, según correlación de Spearman ($Rho=0,750$), y el valor de significancia (0,021) que es menor al 0,05, los estilos de liderazgo influyen de forma significativa en la gestión educativa. Igualmente, los estilos democráticos, autocráticos y liberal tienen influencia significativa en la dimensión pedagógica ($Rho=0,879$; $Sig=0,019$ – menor al 0.005); administrativa ($Rho=0,724$; $Sig=0,022$ – menor al 0.005); organizativa ($Rho=0,369$; $Sig=0,048$ – menor al 0.005); y de participación social ($Rho=0,421$; $Sig=0,037$ – menor al 0.005).

Los fundamentos científicos de la investigación están relacionados con la Teoría del comportamiento, la Teoría General de la Administración y Teoría de relaciones humanas. De la primera se asume que el liderazgo es producto de la enseñanza, la observación y el aprendizaje. El líder inspira una visión compartida, es un modelo a seguir como ejemplo; genera expectativas, retos y desafíos, reconoce las potencialidades y los logros, respeta las diferencias y limitaciones; estimula la colaboración y la eficacia en las responsabilidades. Para Acosta (2018) este enfoque describe el liderazgo como un ente articulador y holístico que desarrolla las capacidades de sus seguidores, fomenta el trabajo en equipos, respeta la libertad de los integrantes, sin embargo, puede que manifieste comportamientos imperantes y sectarios.

Al respecto, Toledo (2018) menciona que la teoría del comportamiento incluye: (a) el liderazgo basado en el manejo de la autoridad clasificándolo en autocrítico (abuso del poder), democrático (participativo) y liberal (complaciente); (b) rejilla administrativa para combinar el liderazgo centrado en la persona y en la producción, para posteriormente determinar cuál de ellos garantiza el éxito administrativo; (c) el liderazgo flexible y continuo que depende de la relación entre el líder, seguidores y la situación del entorno. Asimismo, en la opinión de Inceoglu (2018) el comportamiento de liderazgo armoniza y sincroniza significativamente el desempeño y bienestar de los trabajadores; Saavedra (2019) agrega que los comportamientos tienen atributos dialécticos y oscilan entre asegurar buenas relaciones y enfocarse en las tareas; preocuparse por las personas y garantizar buenos resultados; entre el aprendizaje constante y el perfeccionamiento formativo.

Los estilos de liderazgo se conceptualizan como un ejercicio interactivo, compartido, comunicativo e influyente que los líderes ponen de manifiesto frente a una situación o tarea que pretende conseguir; implica, además, comportamientos y actitudes que direccionan, comunican y alinean a los seguidores para alcanzar objetivos y metas; asimismo, el estilo que opten dependen de las experiencias, conocimientos, valores y competencias que los sujetos presentan. Añadir también, que son patrones de conducta que posibilita la participación, colaboración, comunión de esfuerzos y potencialidades en la consecución de intereses deseados; asimismo, se conceptualizan como un conjunto de comportamientos que exteriorizan los líderes en relación con otros miembros del equipo (Trichas & Avdimiotis, 2020). Seguidamente se definen los estilos de liderazgo asumidos como dimensiones:

El estilo democrático hace referencia a líderes que exponen cualidades para motivar a sus pares, muestran carisma y amabilidad en sus relaciones; actúan en razón de una visión compartida; manejan un lenguaje asertivo para manifestar lo que piensa; es proactivo frente a situaciones inciertas; respetuoso de las decisiones consensuadas y colegiadas; trata de involucrar a toda la comunidad educativa; mantienen fluidez y dinamismo en cuanto a la comunicación y coordinación funcional (Soler, 2020).

Por su parte el líder que opta por un estilo autocrático se caracteriza por subordinar y exigir a sus seguidores obediencia absoluta; centraliza el poder y la autoridad lo que permite determinar todo, sancionar, recompensar, actuar y ordenar arbitrariamente; por lo general no escucha a su entorno; prefiere mantener su grupo de confianza para efectivizar sus intereses personales y ofrecerle favores; es discriminativo y excluyente con aquellos que no sintonizan con él quiere; incluso tiene a desvalorizar con insultos o críticas cuando incumplen alguna actividad institucional (Soler, 2020).

Y, respecto al estilo liberal, comprende la delegación o empoderamiento de funciones operativas; promoción del trabajo colaborativo, libre y autónomo en los equipos; regularmente se manifiesta la confianza en sí mismo y la estima positiva para conducir y monitorear acciones organizativas; asimismo, a pesar de evadir compromisos procura optimizar la productividad y competitividad en sus seguidores; por tanto, es un líder que deja hacer y pasar lo que hagan los trabajadores, reflejando en ocasiones ineficiencias en sus desempeños y liderazgos. (Soler, 2020).

Sobre la segunda teoría, Chiavenato (2019) enfatiza en la personalización de la gestión humana reconociendo sus habilidades, potencialidades, capacidades, atributos que van a contribuir en operativizar los diversos componentes educativos y demás de asegurar resultados esperados, así como garantizar un servicio institucional eficiente y de calidad. Resalta la autonomía de la organización y las personas para decidir con que tipo y perfil de trabajador contar, y en qué lugar poner de manifiesto el desarrollo profesional. En el caso de la gestión del recurso humano los directivos tienen la oportunidad de seleccionar y admitir el personal idóneo; evaluar su desempeño; compensar, valorar y estimular su trabajo; capacitarlo y monitorearlo para alcanzar los objetivos institucionales.

Desde el campo de la tercera teoría relacionada con las relaciones humanas Santa María (2021) citando a McGregor, la gestión educativa es un proceso descentralizado, la comunicación y retroalimentación es horizontal; los que participan mantienen niveles altos de confianza, buscan el logro de los propósitos educativos, pero a la vez se enfocan en la satisfacción y bienestar común, y la toma

de decisiones serán resultados de una participación colegiada y cooperativa. Tóala (2020) añade que los gestores en las entidades educativas también son responsables de garantizar una convivencia armónica y afectiva; apoyar el desarrollo profesional de sus miembros, y según Sobia et al. (2021) el factor más influyente para mejorar la calidad educativa es el liderazgo del director, persona que tiene la autoridad e inspiración para su consecución

Por otro lado, en relación a la variable gestión educativa, teniendo en cuenta a Sánchez y Delgado (2020) y Prieto, et al. (2019) este constructo está referido al conjunto de procesos lógicos, sistémicos, colaborativos y sistémicos vinculados con la planificación, organización, ejecución y evaluación de los componentes educativos, tiene como eje liderar y asegurar la calidad de los servicios educacionales, hacer frente a situaciones inciertas y complejas organizativas y los resultados eficientes de la enseñanza – aprendizaje en los estudiantes.

Complementa Tutivén (2018) al señalar la gestión educativa como un entrelazado de procedimientos teóricos prácticos del sistema escolar. Tiene la intención de emprender acciones estratégicas y concertadas en la organización. Reconoce la importancia de comprender la diversidad, fortalecer el aspecto intercultural, integrar y retroalimentar la multidisciplinariedad de saberes socioculturales; y conducir las instituciones hacia un bien recíproco y sostenible.

El marco legal que sirve de base a la gestión educativa es la Ley General de la Educación N° 28044, la misma que el Art. 64° señala que es la responsable de asegurar la calidad educativa, garantizar la autonomía pedagógica y administrativa; promover liderazgos democráticos, promover la participación activa de la comunidad educativa, generar alianzas de cooperación y solidaridad con otras instituciones; prevenir y sancionar actos ilícitos en la institución; incentivar la autoevaluación y evaluación continua a fin de lograr las metas y objetivos de la organización escolar; incluir en esta base legal el Marco del Buen desempeño Directivo (Resolución de Secretaría General N° 304 – 2014 - Minedu); los Compromisos de Gestión (Resolución Ministerial N° 189-2021 - Minedu); y el Decreto Supremo N° 006-2021-Minedu referido a los lineamientos para la Gestión Escolar en Instituciones Educativas públicas de educación Básica.

A continuación se describen las dimensiones de la variable de estudio: La gestión institucional es el desarrollo de acciones que optimizan, dinamizan y concretizan los instrumentos de gestión, y es la responsable del rumbo y la vida organizativa. Está asociada con los estilos de gestión, las formas de gobierno escolar, tiene la misión de cumplir con los compromisos de gestión, y abordar las políticas educativas (misión y visión) en el marco del liderazgo pedagógico; para ello debe movilizar recursos didácticos y financieros que favorezcan la imagen corporativa; el prestigio; y brindar las condiciones oportunas para el trabajo docente y el bienestar institucional (Luna y Sánchez, 2019).

En referencia a la gestión administrativa, se conceptualiza como un conjunto de procesos interrelacionados que van desde la planeación, organización, dirección, control, ejecución y evaluación. Esta dimensión incluye la configuración de la estructura orgánica y funcional de los actores; regula el comportamiento organizacional; es responsable del cumplimiento de las normas y directivas administrativas; la elaboración del reglamento interno, los instrumentos de gestión para asignar recursos, personal (según perfil) y presupuestos; asimismo, da legalidad y legitimidad al trabajo institucional mediante mecanismos participativos como son la transparencia informativa y rendición de cuentas (Guevara, 2020).

En cuanto a la dimensión gestión organizacional se define como el ecosistema de la institución. Es la que integra y cohesiona las demás dimensiones; se manifiesta en la corresponsabilidad, distribución colegiada de las tareas y roles; planificación de los tiempos y espacios para la labor educativa; los gestores se preocupan por mantener un clima organizativo positivo, promover encuentros saludables, mantener una convivencia pacífica, sostener redes de relaciones socioafectivas productivas; fortalecer la identidad y sentido de pertenencia; establecer sistemas comunicacionales horizontales; incentivan la reflexión pedagógica colaborativa que conlleve a reorientar las programaciones curriculares; motivan la participación, coordinación y articulación con las familias; además, consensuan y consolidan acuerdos para implementar estrategias de monitoreo y acompañamiento en un ambiente de apoyo mutuo. (Sagredo, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

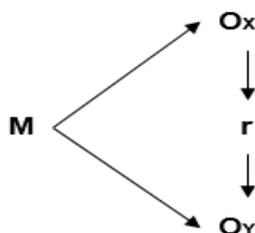
La investigación fue de tipo básica porque se propuso aportar conocimientos teóricos pertinentes y establecer el grado de relación lógica o real entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa, sin determinar causalidades (Arispe, et al., 2020). Asimismo, aplicó procedimientos para contrastar las hipótesis, discutir y argumentar el nivel de correspondencia de los resultados, y arribar a generalizar conclusiones (Sánchez, 2019).

Respecto al diseño, la investigación fue no experimental, es decir el análisis correlacional se realizó sin manipular las variables de estudio, tampoco hubo la intención de hacer variar los efectos de una de ellas sobre la otra (Hernández y Mendoza, 2018). Por tanto, la investigadora se mantuvo externa al proceso y no direccionó el análisis inferencial de las variables

Asimismo, se caracterizó por ser transversal – correlacional, puesto que el proceso de recolección de datos se dio en un tiempo y momento único; además tuvo como propósito realizar mediciones objetivas para identificar el nivel situacional, y el grado de correlación estadística que existe o no entre las variables objeto de investigación (Sánchez et al. (2018)). El diseño se representó en el siguiente esquema gráfico:

Figura 1.

Representación diseño de investigación



Nota: La figura representa el diseño que guiará el proceso investigativo

Donde

M: Muestra representativa

Ox: Medición variable: estilos de liderazgo

Oy: Medición variable: gestión educativa

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio son:

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual

Formas de proceder y dirigir en las escuelas; desenvolvimientos en entornos cambiantes; así como acciones estratégicas y actuaciones para orientar los procesos educativos y alcanzar los objetivos organizacionales (Uzuriaga et al., 2020).

Definición operacional

Medición de rasgos y comportamientos democráticos, autocráticos y liberales de los actores educativos en su quehacer laboral que serán evaluados mediante un cuestionario válido y confiable.

Variable 2: Gestión educativa

Procesos sistémicos e interdependientes que dan sentido al trabajo administrativo, institucional y organizacional; articula liderazgos, capacidades y las demandas sociales; y se operativiza mediante la participación colectiva, y planes intencionados y de beneficio común (Flores, 2021).

Definición operacional

Medición de capacidades y desempeños que los responsables de la institución ponen en práctica para concretizar acciones institucionales, administrativas y organizacionales, que serán ponderadas a través de un cuestionario pertinente.

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo poblacional estuvo representado por un conjunto de sujetos que presentaron rasgos y características similares y singulares; su determinación y elección guardó consonancia con el problema y el objetivo de la indagación (Hernández y Mendoza, 2018). Asumiendo esta percepción la población se conformó por 40 trabajadores que ofrecen la labor docente en una institución pública de la región Cajamarca.

La muestra de tipo censal comprendió todos los sujetos (40) comprendidos en la población, su selección permitió obtener información objetiva, exacta y pertinente que responde al interés y significatividad de la investigadora (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso del estudio se optó por participantes que ejercen la dirección y docencia en el nivel primario y secundario de una institución pública de la región Cajamarca.

Por su parte, el muestreo de tipo no probabilístico, se realizó empleando el criterio intencional y/o de conveniencia; es decir, la investigadora fue quien decidió las unidades muestrales, evaluó su accesibilidad y condiciones apropiadas para obtener información, incluso determinó aquellos que van a ser incluidos por su estabilidad laboral, y los que fueron excluidos debido a que estaban de permiso, resistencia a la evaluación e indiferencia con el trabajo investigativo (Cabezas et al. 2018; y Otzen y Manterola, 2017).

Respecto a la unidad de análisis estuvo representada por los sujetos seleccionados en la muestra de estudio (40) a quienes se les aplicó los instrumentos para obtener información esencial y objetiva utilizando procedimientos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó la técnica de la encuesta. Técnica que facilitó hacer un registro sistémico e integral de percepciones y afirmaciones de los sujetos de estudio. Consistió en utilizar diversos mecanismos y criterios estandarizados e intencionados para recoger datos útiles al proceso indagativo (Sánchez et al. 2018).

Tuvo como objeto analizar cualidades, actuaciones y comportamientos relacionados con los estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Los instrumentos que se administraron son dos: el primero estuvo dirigido a evaluar los diferentes estilos que ponen en práctica los líderes educativos; y en referencia al segundo se valoró la gestión educativa en sus diferentes componentes del establecimiento escolar. En ambos instrumentos se utilizó la escala ordinal de tipo Likert, con preguntas cerradas y valoración de respuesta: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3); Casi Nunca (2) y Nunca (1) – variable 1; y sobresaliente (4); eficiente (3); regular (2); deficiente (1) – Variable 2.

El proceso de validación tuvo lugar a través de la técnica de juicio de expertos, los mismos que fueron elegidos teniendo en cuenta su profesionalismo, dominio del tema e imparcialidad. El propósito fue certificar la consistencia del contenido, estructura metodológica y ponderar el contenido según criterios de coherencia, pertinencia, claridad, relevancia e idoneidad. Al respecto, Díaz (2019) hace saber que validar un instrumento significa evaluar la interdependencia de los elementos medulares de la investigación, para obtener aportes y sugerencias que permitir ajustar los cuestionarios y recomendar su conformidad.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, este procedimiento se hizo mediante una prueba piloto y la aplicación de la prueba de Coeficiente Alfa de Cronbach. Proceso que contribuyó definir los índices de fiabilidad obteniendo para estilos de liderazgo una confiabilidad positiva muy alta (0,969) y para gestión educativa una confiabilidad positiva muy alta (0,956), corroborar si los resultados que genera en otras instituciones análogas son similares o coinciden, de tal forma, que puedan generalizarse los hallazgos (Díaz, 2019).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se utilizaron para el recojo de datos comprendieron: (1) Elaboración de los instrumentos, teniendo en consideración el marco teórico y la matriz de operacionalización de variables; (2) seguidamente se sometieron a un proceso de validación de contenido y confiabilidad mediante la técnica juicio de expertos y la prueba piloto en una institución análoga; (3) realización de ajustes de

acuerdo a los aportes y sugerencias de los expertos para asegurar la consistencia teórica y metodológica de los instrumentos; (4) consolidado la opinión de aplicabilidad de los cuestionarios, se imprimió copias para su administración.

Luego, (5) a través de un documento formal emitido por la entidad universitaria se solicitó a la institución educativa la autorización respectiva para aplicar los instrumentos explicando los propósitos de indagación; (6) dicho documento fue ingresado por mesa de partes para seguir el trámite correspondiente. (7) conseguida la autorización, se gestionó una reunión con el director y los docentes para establecer acuerdos como: fecha y hora de ejecución, el lugar y los materiales a utilizar; (8) concluidas estas actividades previas, la investigadora procedió con la aplicación de los dos cuestionarios. (9) Las acciones que siguieron fueron: verificación del llenado correctos de los instrumentos, construcción de una base de datos; procesamiento y organización de los resultados estadísticos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método que se utilizó fue el cuantitativo, y el análisis de datos tuvo lugar mediante técnicas estadísticas descriptivas paramétricas e inferenciales. Respecto a los métodos descriptivos sirvieron para procesar, sistematizar, codificar y presentar los resultados en tablas y figuras de frecuencias porcentuales, e identificar las medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar y varianza). Y, en cuanto al análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, y el Coeficiente de Correlación de Pearson para corroborar si existe asociación o discrepancia entre las variables de estudio. Los resultados fueron interpretados en base a los grados de correlación de Pearson, los mismos que se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 1.*Grados de correlación coeficiente de Pearson*

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Grados de correlación del coeficiente de correlación Pearson.

Para alcanzar estos propósitos el estudio se apoya en el Software SPSS versión 25 y el aplicativo Excel.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: Consentimiento informado de cada uno de los docentes que fueron evaluados; la información fue confidencial y reservada; se logró comunicar, sensibilizar y motivar a los sujetos para participar de la evaluación; además se generaron espacios interactivos, autónomos y libres donde predominó la confianza y el sentido del bien común. (Ostveiten, 2019, y Dankar et al., 2019).

En relación a las fuentes de información éstas fueron citadas y asumidas de acuerdo a las normas internacionales, se respetó el derecho de autor de las mismas, además los documentos examinados se extrajeron de bibliotecas web y revistas indexadas acreditadas, de prestigio científico. Por su parte, los conocimientos que son expuestos en el informe de tesis gozaron de objetividad, originalidad, autenticidad y veracidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

En este apartado se presenta los resultados descriptivos e inferenciales desde la percepción de los objetivos establecidos en la investigación.

El análisis e interpretación que se realizó está en función de las dimensiones asociadas a las variables estilos de liderazgo y gestión educativa las mismas que aportaron información objetiva. Seguidamente se explican:

Estilos de liderazgo se refiere a las formas de actuar o gestionar que adoptan los líderes, esta decisión está influida por las experiencias de liderazgo que haya ejercido, las características que muestran la personalidad o comportamiento social para realizar sus responsabilidades; y la propia acción práctica asumida (Araya & Villar 2019).

Esta variable se analizó mediante 3 dimensiones: estilo democrático, estilo autocrático y estilo liberal.

Gestión educativa comprende la ejecución de actividades intencionadas y sistémicas, tiene el propósito de asegurar el bienestar y satisfacción de los trabajadores; centralizar esfuerzos y recursos para garantizar la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje; asimismo, favorece la concreción de iniciativas innovadoras pedagógicas, proyectos y propuestas, generar espacios para tomar decisiones colegiadas y velar por la autonomía institucional (Chávez y Olivos, 2019).

En relación a esta variable las dimensiones que se evaluaron: gestión institucional, gestión administrativa, y gestión organizacional.

4.1.1 Determinación de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión estilo democrático

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	10	25,0
Nivel malo	8	20,0
Nivel regular	22	55,0
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo.

Interpretación: Del análisis de la tabla 2, en base a las percepciones de los sujetos encuestados el estilo democrático se encuentra en un nivel regular (55%); bueno (25%) y malo (20%) de una institución pública de la región Cajamarca, indicando que los directivos y docentes exponen un personalidad relativamente carismática, asertiva, empática y proactiva; de poca apertura para consolidar una visión compartida, promover decisiones consensuadas y colegiadas; además, exteriorizan en sus actuaciones y comportamientos limitaciones para sostener una comunicación y coordinación fluida y dinámica con la comunidad educativa. Además, un porcentaje mínimo afirma la ausencia de un liderazgo democrático en la organización escolar.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión estilo autocrático

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	21	52,5
Nivel malo	2	5,0
Nivel regular	17	42,5
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo.

Interpretación: Del análisis de la tabla 3, de acuerdo a las percepciones de las unidades muestrales exteriorizan que el estilo autocrático comprende el nivel bueno (52,5%); regular (42,5%) y solo un 5% dice que es malo en una institución pública de la región Cajamarca. Resultados que reflejan liderazgos centrados en la subordinación y obediencia por parte de los directivos y docentes; énfasis en mantener la centralidad del poder para tener el control organizacional, actuaciones

y decisiones autoritarias y arbitrarias; prevalencia de intereses personales, favoritismos con aquellos que conforman los círculos de confianza de los responsables directos de la entidad escolar; asimismo, presencia de actitudes discriminatorias, excluyentes, inequitativas y desvalorización humana de los trabajadores, cuando no sintonizan con lo que quieren los directivos. No obstante, un pequeño porcentaje cree que el estilo autocrático no se manifiesta en la entidad educativa.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión estilo liberal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	00	00,00
Nivel malo	26	65,0
Nivel regular	14	35,0
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo.

Interpretación: Del análisis de la tabla 4, según las percepciones de los directivos y docente aseveran que el estilo liberal se ubica en el nivel malo (65%) y regular (35%) en una institución pública de la región Cajamarca. Resultados que demuestra inflexibilidad y desconfianza de los líderes para delegar funciones directivas y operativas; prefieren aislarse y trabajar solos antes que promover el trabajo colaborativo en forma libre y autónoma; exponen ocasionalmente confianza en sí mismo y estima positiva para afrontar adversidades y solucionar problemas; sin embargo, muchas de las veces evaden su responsabilidad, prefieren no asumir compromisos, y están al margen de lo que pueda suceder en la institución; asimismo, solo cumplen su horario de trabajo y se retiran; desinterés para conversar con las familias, y por exigencia de otros tratan en lo posible de mejorar la productividad y competitividad profesional en relación a los desempeños y la práctica docente.

Determinación de los niveles de las dimensiones de la gestión educativa.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	12	30,0
Nivel malo	4	10,0
Nivel regular	24	60,0
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó la gestión educativa.

Interpretación: Del análisis de la tabla 5, los participantes evaluados en una institución pública de la región Cajamarca, respecto a la gestión institucional, confirman que se encuentra en el nivel regular (60%), bueno (30%); y solo el 10% considera que se ubica en el nivel malo. Resultados que indican un cierto avance en esta dimensión; no obstante, es necesario que los directivos y docentes tengan claro el estilo de gestión a ejercer en su quehacer educativo; se preocupen por gestionar y asegurar la gobernanza y gobernabilidad escolar; cohesionar esfuerzos con la comunidad educativa para cumplir a cabalidad los compromisos de gestión, y empoderar un liderazgo pedagógico centrado en garantizar la calidad del servicio educativo y los procesos de enseñanza aprendizaje. Reconocer que un porcentaje pequeño aprecia deficiencias en el trabajo institucional, sobre todo porque la mayoría de expresa comportamientos que son contrarios con la identidad y sentido de pertinencia.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	15	37,5
Nivel malo	3	7,5
Nivel regular	22	55,0
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo.

Interpretación: Del análisis de la tabla 6, los sujetos encuestados en una institución pública de la región Cajamarca, respecto a la gestión administrativa, perciben que comprende los niveles regular (55%); bueno (37,5%); y el 7,5% asumen es malo. Resultados que demuestran ciertos progresos de la función administrativa; sin embargo, presentan algunos cuestionamientos relacionados con

la estructura orgánica, siguen expresando líneas de coordinación y trabajo jerárquico; aún persiste incumplimiento de algunas normas y directivas administrativas; asimismo, los instrumentos de gestión necesitan de actualización y adaptación a las nuevas tendencias socioeducativas; la institución escasamente establece canales participativos e inclusivos de los diferentes actores educativos para la vigilancia y transferencia de los recursos financieros, y poca disponibilidad y voluntad para concretizarse el mecanismo democrático de rendición de cuentas.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión gestión organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	21	52,5
Nivel malo	3	7,5
Nivel regular	16	40,0
Total	40	100,0

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo,

Interpretación: Del análisis de la tabla 7, los sujetos que fueron encuestados en una institución pública de la región Cajamarca, respecto a la gestión, manifiestan que se encuentra en el nivel bueno (52,5%); regular (40%) y un porcentaje mínimo considera que es malo (7,5%). Resultados que también expresan un avance significativo en esta dimensión; no obstante, existe la necesidad de y potenciar y horizontalizar los sistemas comunicacionales; incentivar la planificación curricular colaborativa e interdisciplinar; generar espacios acogedores y afectivos que motiven la participación, coordinación y articulación con las familias; asimismo, asegurar que el monitoreo y acompañamiento se dé en un plano concertado, y tengan efectividad en los cambios y compromisos de mejora para alcanzar los estándares de aprendizaje.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 prueba de Normalidad de las variables

En la presente investigación se realizó la prueba de normalidad para determinar los datos de ambas variables de estudio. Para ello se tomó como punto de partida la significancia obtenida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la población de estudio es mayor a 30 personas. De igual manera se determinó el tipo de distribución de hipótesis y se observó si se acepta o rechaza las hipótesis.

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

H1 Las variables de estudio no tienen una distribución normal

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

Tabla 8.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable Estilos de Liderazgo	Variable Gestión Educativa
	N	40	40
Parámetros normales a,	Media	74,88	89,50
b	Desv. Desviación	17,244	18,177
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,109	,074
	Positivo	,073	,057
	Negativo	-,109	-,074
Estadístico de prueba		,109	,074
Sig. asintótica(bilateral)		,200c,d	,200c,d

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

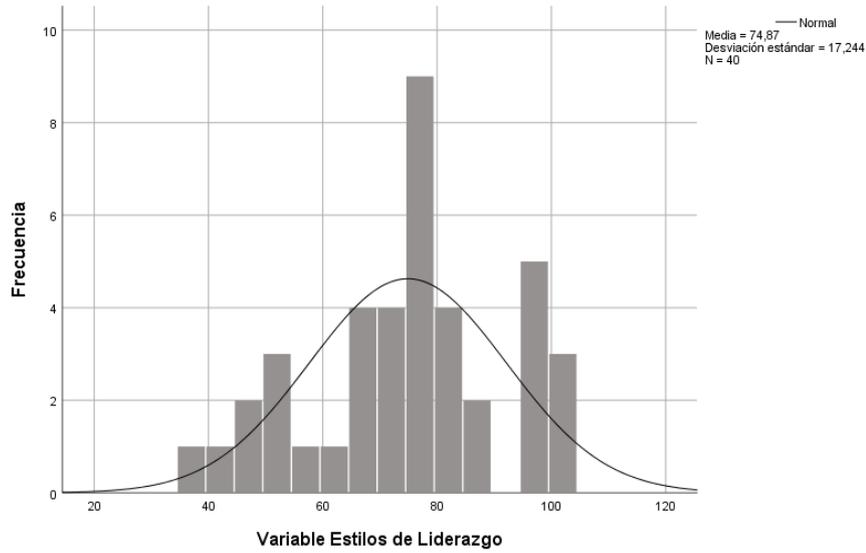
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Interpretación: Los resultados hallados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, nos indicó que la significancia es > 0.05 , donde las dos variables presentaron una distribución normal, por lo tanto, se aceptó la hipótesis H₀; para la prueba de hipótesis del presente trabajo de investigación se utilizó las pruebas paramétricas y se usó el coeficiente de correlación de Pearson.

Figura 2.

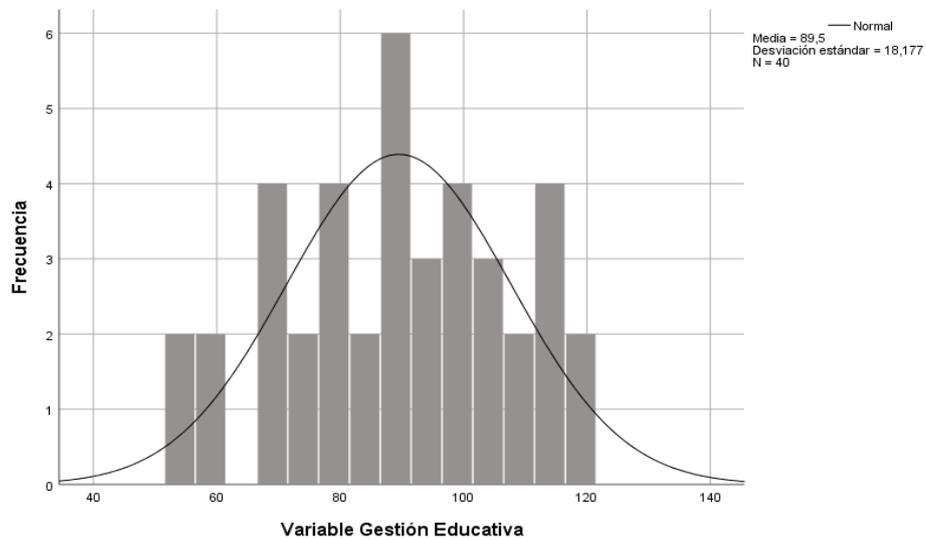
Histograma Estiló de liderazgo



Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo.

Figura 3.

Histograma Gestión educativa



Nota: Resultados del cuestionario que evaluó la gestión educativa

A continuación se determinó la correlación de los objetivos específicos, con el propósito de comprobar si existe correlación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y la variable gestión educativa; aplicando la correlación de Pearson.

4.2.2 Determinación de correlación del OE1

OE1: Determinar la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Prueba de hipótesis

Luego de haber procesado la información obtenida de los instrumentos en ambas variables, se sintetizó la información de la siguiente manera:

H₀: No existe relación significativa entre estilo democrático y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

H₁: Existe relación significativa entre estilo democrático y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H₀.

Tabla 9.

Correlación estilo democrático y gestión educativa

		Estilo democrático	Variable Gestión Educativa
Estilo democrático	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,650**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Interpretación: El valor de significancia asumido fue 0,05. Según Tabla 09, se obtuvo una significancia bilateral de 0,000 < 0,05 por tanto se rechazó la hipótesis H₀: No existe relación significativa entre estilo democrático y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca. Además, se obtuvo una correlación positiva moderada (media) de valor 0,650, esto indicó una intensidad positiva por ser una relación directa concluyendo que cuando la dimensión estilo de liderazgo democrático aumenta, la gestión educativa también mejorará.

4.2.3 Determinación de correlación del OE2

OE2: Determinar la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

H₁: Existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia.

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H₀.

Tabla 10.

Correlación estilo autocrático y gestión educativa

		Estilo autocrático	Variable Gestión Educativa
Estilo autocrático	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Interpretación: Según Tabla 10, se obtuvo una correlación de 0,671 positiva moderada (media), y un nivel de significancia de 0.000 menor a la significancia asumida de 0.05, entonces se rechazó H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca. Por tanto, se concluyó que existe relación entre las variables estilo autocrático y gestión educativa.

4.2.4 Determinación de correlación del OE3

OE3: Determinar la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

H₁: Existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia. P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H₀.

Tabla 11.

Correlación estilo liberal y gestión educativa

		Estilo liberal	Variable Gestión Educativa
Estilo liberal	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo y la gestión educativa.

Interpretación: La correlación según Tabla 11, visualiza un valor de 0,827 correlación positiva alta, fuerte o considerable. El valor de significancia asumido es 0,05. Según Tabla 10, se obtuvo un valor de 0,000 < 0,05 por tanto. Se rechaza H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca y se acepta la H₁. Se concluyó que existe correlación significativa entre las variables estilo liberal y gestión educativa.

4.2.5 Determinación de la correlación del Objetivo General

Objetivo general

Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Prueba de hipótesis de investigación

H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

H₁: Existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia. P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H₀.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H₀.

Tabla 12.

Correlación estilos de liderazgo y gestión educativa

		Variable Estilos de Liderazgo	Variable Gestión Educativa
Variable Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Variable Gestión Educativa	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

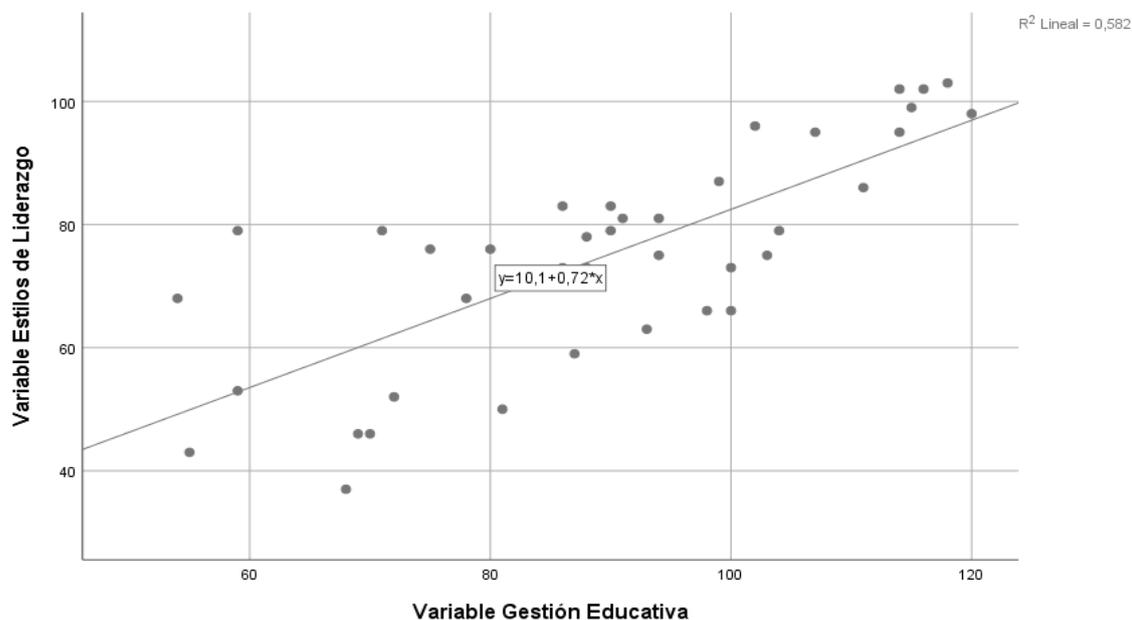
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados del cuestionario que evaluó los estilos de liderazgo y la gestión educativa

Interpretación: El valor de significancia asumido es 0,05. Según Tabla 12, se obtuvo un valor de 0,000 < 0,05; por tanto, se determinó una correlación positiva alta, fuerte o considerable de valor 0,763 entonces se rechaza H₀: No existe relación significativa entre estilo liberal y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca. Existió una correlación positiva entre las variables estilo liberal y gestión educativa concluyendo que mientras los estilos de liderazgo mejoren habrá una buena gestión en la institución educativa.

Figura 4.

Gráfico de dispersión de variables estilos de liderazgo y gestión educativa



Nota: La figura expresa la dispersión de las variables estilos de liderazgo y gestión educativa.

Interpretación:

Observando la figura de nube de puntos sobre las dos variables de estudio a partir del modelo de regresión lineal. Esto demostró que tenemos una pendiente positiva en la ecuación de la recta, entendiéndose que en la medida que los puntajes de gestión educativa aumentan los puntajes de estilos de liderazgo también aumentan en el mismo sentido, se obtuvo de la recta un r^2 lineal de 0,582; implicó una asociación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

El estudio se enfocó en analizar si existe relación entre las variables estilos de liderazgo y gestión educativa, propósito que significó abordar procesos metodológicos cuantitativos de tipo básica y diseño no experimental transversal y correlacional; incluyó, además, la recolección de datos mediante la aplicación de dos cuestionarios válidos y confiables, información objetiva que fue procesada haciendo uso de la estadística descriptiva y pruebas paramétricas inferenciales. Teniendo como referencia a Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones correlacionales primero evalúan y describen el nivel de cada una de las variables, luego cuantifican y analizan la asociatividad; tienen como fortaleza explicar cómo se comporta una variable cuando se conoce el comportamiento de otra variable; no obstante, muestran limitaciones debido que se puede alterar los resultados, o manipular los datos obtener resultados que no se ajusten con la realidad. Los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos seguidamente se discuten de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Respecto al objetivo general que consistió en analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca; siguiendo la ruta cuantitativa se procedió en primer lugar identificar el nivel de las dimensiones de ambas variables, y luego realizar el comprobar estadísticamente el grado de correlación. El cuanto al nivel de la dimensión estilo democrático se encontró que presenta un nivel regular (55%), bueno (25%) y malo (20%), indicando que en cierta forma los líderes en las instituciones educativas son carismáticos y motivan a los trabajadores a cumplir las metas y objetivos organizacionales; exponen un liderazgo que cohesionan esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional; utilizan un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales; asimismo, muestran actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas; promueven el trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora (Shkoler y Tziner, 2018); exponen regularmente una personalidad flexible y de apertura para tomar decisiones consensuadas asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas; además, ocasionalmente, fomentan una comunicación democrática y

abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos; y mantienen coordinación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales. Sobre lo descrito, Franco y Alvarado (2020) señalan que este estilo de liderazgo favorece la correulación de las emociones y cultiva relaciones interpersonales sólidas y productivas; Franco (2018) revela que el liderazgo transformacional obtuvo un nivel bueno (86,54%) y malo (61,54%); asimismo, Ramos (2019) explicita que el liderazgo del director es malo (20,9%) y regular (32%); por tanto, para López et al. (2020) el estilo democrático significa capacidad de escucha, empatía, caminar juntos directivos, docentes y familias para afrontar obstáculos.

En relación al nivel de la dimensión estilo autocrático en base a los resultados se encuentra en el nivel bueno (52,5%), regular (42,5%) y malo (5%), deduciendo que el liderazgo institucional se ve reflejado en la relación jefe – subordinado; los líderes educativos prefieren trabajar con aquellos que muestra comportamientos pasivos y de obediencia; se manifiesta el centralismo del poder y abuso de la autoridad por parte de los responsables directos en la institución educativa; las actuaciones y conductas de los directivos y docentes son arbitrarias para lograr lo que ellos prefieren o creen; asimismo, las decisiones y acciones que proponen están direccionada al cumplimiento de sus propios intereses; optan por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades; además, las actitudes de los líderes que prevalecen expresan discriminación y exclusión cuando los trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas; igualmente, expresan opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consiguen lo que quieren, incluso desvalorizan el desempeño o trabajo del personal que lo consideran antagónico a la gestión. Rabanal (2020) agrega a lo descrito manifestando que el liderazgo autoritario es el que predomina en las instituciones educativas (36%); evidenciándose en la presencia de actitudes déspotas (76%); solo el 8% y 28% creen que el liderazgo es democrático; trayendo consigo que, el 76% cuestionen la autoridad y deslegitimicen las decisiones.

En referencia al nivel de la dimensión estilo liberal, los resultados evidencian que se ubica en los niveles malo (65%) y regular (35%); demostrando que escasamente los líderes delegan funciones técnicas – operativas para dinamizar el

trabajo institucional; en cierta forma, ofrecen y tratan de compartir responsabilidades para reducir la carga de tareas institucionales; insuficiente disposición para promover el trabajo colaborativo; a veces, respetan y valoran la autonomía, libre expresión y las iniciativas creativas e innovadoras de su entorno educativo; regularmente reflejan confianza en sí mismo y creen que son capaces de dirigir y conducir la institución a pesar de no involucrarse en las diversas acciones organizativas; igual sucede con su estima y valoración positiva es frecuente observar evadir afrontar y enfrentar desafíos con efectividad; de igual forma, prefiere centrarse en sus intereses personales, antes que motivar e incentivar la productividad académica y la calidad del servicio educativo; por ello, poco estimula a los trabajadores para ser profesionales competitivos, eficientes y con valor ante la comunidad educativa;.

Por otro lado, el nivel de la dimensión gestión institucional según los resultados obtiene los niveles regular (60%), bueno (30%) y malo (10%), percepciones que indican la práctica de un estilo de gestión en la institución educativa caracterizado por ser excluyente, y de poca convocatoria para la participación de los interesados; desfavoreciendo la sinergia de voluntades y esfuerzos para concretizar las acciones establecidas en el PEI; asimismo, el gobierno escolar es cerrado y antidemocrático; en relación a la gobernanza escolar carece de estabilidad, confianza, legitimidad y de un clima institucional favorable; la gestión está centrada los aspectos administrativos antes que apoyar el progreso anual de los aprendizajes y la retención anual de los estudiantes; además, los responsables de la gestión tienen dificultades para consensuar lineamientos y políticas educativas nacionales que garanticen el éxito escolar; y los gestores educativos exponen un liderazgo autocrático que difícilmente asegure la eficiencia y eficacia del ejercicio directivo y docente en la institución educativa; conllevando a que la gestión institucional este desarticulada e indiferentes con las demandas e intereses de los estudiantes y docentes. Estos resultados guardan relación con la investigación de Franco (2018) quien encontró que la gestión institucional es óptima (92,3%) y adecuada (62,54%); y Ramos (2019) asevera que exterioriza valoraciones de malo (26,1%) y regular (24,3%); de igual modo, Rabanal (2020) evidenció que el 48% de los trabajadores consideran que el director a veces

conduce racional y responsablemente las actividades institucionales y administrativas; motivo por el cual el 56% desaprueba su gestión.

En relación al nivel de la dimensión gestión administrativa, de acuerdo a los resultados se sitúa en los niveles regular (55%), bueno (37,5%), y malo (7,5%), confirmando avances significativos, no obstante, es necesario fortalecer aspectos afines con la estructura orgánica de la institución educativa, sobre todo establecer con claridad y precisión las funciones establecidas en el Manual de Organización de Funciones reduciendo riesgos e incertidumbres; consolidar y configurar un organigrama institucional democrático e integral de los diversos componentes educativos; incrementar capacitaciones dirigidos a los directivos y docentes para cumplir a cabalidad las normas y directivas administrativas; asegurar que las normas (Reglamento Interno) y directivas institucionales favorezcan el bienestar profesional y satisfacción personal de los trabajadores (Mezginejad et al., 2020). Asimismo, garantizar que la gestión se oriente y regule por la visión, misión y objetivos de la institución; para tal fin, es oportuno motivar a los actores educativos actualizar los instrumentos de gestión mediante el trabajo colegiado, colaborativo y participativo; incluye además, el compromiso de realizar y ejecutar acciones administrativas que gocen de transparencia en relación al manejo de los recursos propios y asignaciones presupuestales del Minedu; actividad que va ser posible si la gestión administrativa planifican y programan jornadas o eventos de rendición de cuentas ante la comunidad educativa.

Los estudios que realizó Chachipanta et al. (2022) refuerzan las apreciaciones señaladas, sostienen que el 50% y 61,8% de los sujetos que evaluaron afirmaron que los directivos gestionan eficientemente los recursos administrativos; y se preocupan por conservar un ambiente armónico y conciliador en la entidad educativa; Tarrillo (2020) añade que la gestión de la administración se percibe dentro de nivel excelente y adecuado en sus dimensiones: planeamiento, organización, ejecución y control (60%, 57%, 59%, y 57%); Herrera (2021) establece que aporta a la gestión la planificación de acciones alineados al proyecto educativo institucional; las estrategias de implementación, los compromisos y la sostenibilidad de los cambios de mejora; Rabanal (2020) contribuye en este análisis indicando que la gestión administrativa es poco

transparente (50%) y a veces se interesa por facilitar materiales educativos a los docentes (56%); y 40% plantea que los directivos no constituyen alianzas y convenios institucionales.

A su vez, la dimensión gestión organizacional, en base a los resultados también comprende los niveles bueno (52,5%), regular (40%), y malo (7,5%). Afirmaciones que señalan sistemas de comunicación física y virtual adecuados y pertinentes para ofrecer información detallada, oportuna y actualizada a todos los actores educativos; la comunicación interpersonal se caracteriza en cierto modo por ser horizontal, directa y fluida permitiendo abordar temas de interés, hacer trámites documentarios y solucionar problemas; respecto a la planificación curricular se puede corroborar que es producto de un trabajo interdisciplinario, colaborativo; asimismo, los docentes y directivos realizan las gestiones pertinentes (tiempos, materiales y recursos educativos) para dar cumplimiento con lo establecido en las programaciones curriculares; también, planifican y ejecutan acciones y jornadas reflexivas sobre la práctica pedagógica y el progreso de los aprendizajes donde se vincula la participación de los padres de familia; la mayoría participa en comunidades o grupos de interaprendizajes a fin de compartir experiencias y potenciar las competencias profesionales directivas y docentes (Kunnari et al., 2018); sobre la estrategia formativa de acompañamiento y monitoreo se realiza sin embargo, aún los docentes y directivos son conscientes de cumplir los compromisos de cambio sustantivos como la reconstrucción del quehacer docente, mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje; además, se percibe que el monitoreo y acompañamiento poco ha contribuido en la gestión y programación de eventos de capacitación, implementación y reflexión para fortalecer las competencias profesionales de los docentes; pues sólo se cumple para dar cumplimiento a directivas educativas nacionales. Sobre la estrategia de acompañamiento y monitoreo Chachipanta et al. (2022) y Delgado et al. (2021) destacan en su que el 91,2% de los encuestados señalan que los líderes escolares tienen dificultades para identificar y solucionar las necesidades pedagógicas; manejar la retroalimentación, monitoreo y evaluación de los docentes; y el trabajo en equipo.

Después de haber identificado y descrito los resultados diagnósticos de las variables de estudio se procedió a verificar si existe relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa. Planteamiento hipotético que se corroboró a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de $R= 0,763$, y significancia $0,05$, y escala de interpretación $[0.7$ a $0.89]$. Demostrando correlación positiva alta (fuerte) entre ambas variables de estudio; infiriendo además que en la medida que el ejercicio de estilos de aprendizaje se fortalezca incidirá en el logro de una buena gestión educativa.

Sobre lo descrito, Acuña y Bolívar (2019) encontró que el estilo de liderazgo y el modelo de gestión educativa presentan relación directa y significativa (sig. $0,05$, $Rho= ,0353$), por consiguiente, a mayor liderazgo mayor sostenibilidad de la promoción y desarrollo de la calidad en la gestión escolar; por su parte, González et al. (2020) concluye que entre los tipos de liderazgo y la gestión del conocimiento es positiva ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$); complementa, Chachipanta et al. (2022) indicando que entre el liderazgo y la gestión educativa existe correlación directa, argumentado que depende del tipo del tipo de liderazgo para alcanzar los objetivos y metas educativas; en esta misma línea de análisis, se incluye la investigación de Franco (2018) corroborando que entre el liderazgo directivo y la gestión escolar se manifiesta una interdependencia significativa (sig= $0,000$ y $r=0,833$); correlativamente, el liderazgo transformador e instructivo también se correlacionan directa y positivamente con la gestión educativa (sig= $0,000$ y $r=0,811 - 0,777$); igualmente, Ramos (2019) determinó que el liderazgo de los directivos presenta relación directa y significativa con la gestión escolar ($Rho=0,793$; valor $p=0,000$); análogamente demostró que las relaciones entre liderazgo con la dimensión institucional, pedagógica y administrativa de la gestión educativa es alta ($Rho=0,716$; $0,812$, y $0,747$ - valor $p=0,000$). Por último, Rabanal (2020) y Pacheco (2020) demostraron que entre el liderazgo directivo y el compromiso de gestión educativa existe codependencia alta y positiva ($r=0,893$); además, los estilos de liderazgo influyen de forma significativa en la gestión educativa ($Rho=0,750$).

Respecto al objetivo específico (OE1) que tuvo la intención de determinar la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa, de acuerdo al análisis estadístico inferencial se confirmó que existe correlación positiva moderada (media)

de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,650, con sig. 0,05. Los directivos y docentes que muestran carisma, apertura y flexibilidad para coordinar, comunicarse y tomar decisiones democráticas, tienden a acrecentar la gobernanza y gobernabilidad escolar, cumplir con sus compromisos y definir el tipo de gestión y liderazgo a ejercer en sus responsabilidades institucionales. Estos resultados tienen correspondencia con la investigación de Pedraja et al. (2019), Tziner & Shkoler (2018) y Pérez y Moreno (2019) reafirmando que a mayor nivel de liderazgo transformador mayor es la percepción de la cultura adhocrática en la gestión ($B = 0,416$); es decir, practicar un liderazgo democrático significa germinar cambios e innovaciones en la gestión; motivar el trabajo, estimular el pensamiento crítico, creativo, y la adopción de las TIC, en favor de la satisfacción, bienestar y desempeño laboral (Oliveira et al., 2021).

Respecto al objetivo específico (OE2) que consistió en determinar la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, según el análisis estadístico inferencial se demostró que existe correlación positiva moderada (media) de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,650, con sig. 0,05. Los directivos y docentes que centralizan el poder, asumen actitudes arbitrarias, excluyentes y discriminatorias y subordinan a sus seguidores se apoyan de estructuras orgánicas jerárquicas, imponen normas y directivas administrativas, y prefieren tener control de las operaciones presupuestarias, y ser ajeno con los principios de transparencia y rendición de cuentas. Al respecto, Ümit et al. (2020) Beceril et al. (2022) plantea que la cultura escolar es un efecto mediador entre el tipo de liderazgo y la imagen organizacional.

Y, respecto al objetivo específico (OE3) orientado a determinar la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, teniendo como referencia el análisis estadístico inferencial se comprobó que existe correlación positiva alta (fuerte) de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,827, con sig. 0,05. Los directivos y docentes se inclinan por delegar o empoderar autoridad en los demás, consideran trabajar colaborativamente, y son conscientes que la mejora de los procesos educativos se va a efectivizar si crea un ambiente afectivo y de confianza mutua, garantiza la libertad y autonomía de la comunidad educativa; comportamientos que se vinculan

con el posicionamiento de una comunicación horizontal y colaborativa entre todos los responsables de la organización. Sobral et al. (2020) cuestiona este tipo de liderazgo al considerar que el trabajo compartido no es sinónimo de burocracia funcional.

Al respecto, Franco y Alvarado (2020) demostraron que el liderazgo transformacional y la emotividad es directa y débil ($\rho = 0,40$); pero la asociación con el dialogo la relación es directa, correcta y casi perfecta ($\rho = 0,99$); y con la participación grupal la correlación es inversa casi perfecta, reconociendo que un liderazgo dialogante y empático incide positivamente en sostener una gestión educativa eficiente; posibilita el éxito organizativo, cultiva la confianza, seguridad, perseverancia y optimismo; asimismo, asegura un servicio de calidad mediante el empoderamiento funcional, la satisfacción laboral y la efectividad del desempeño ((Panagiotis y Spyros, 2020). También, González et al. (2020) demostró que el liderazgo Laissez – faire tienen relación positiva en la gestión del conocimiento ($\beta = 0,0626525$; $p < 0,01$); con el almacenamiento y transferencia del conocimiento ($B = 0,084$; $p < 0,1$ y $\beta = 0,094$; $p < 0,05$); Por tanto, el liderazgo Laissez – faire o estilo liberal influye significativamente en la gestión del conocimiento. Sin embargo, la investigación presentada por Tarrillo (2020) discrepa con las deducciones señalada, concluyendo que entre liderazgo laissez faire y gestión administrativa se denota relación inversa y moderada ($Rho = -,421$), correlativamente, el liderazgo liberal presenta correlación inversa y baja con la dimensión organización administrativa ($Rho = 0,396$); e inversa y moderada con la dimensión ejecución y control administrativo ($Rho = 0,474$ y $0,471$).

Finalmente, teniendo en cuenta a Pacheco (2020) los estilos democráticos, autocráticos y liberal tienen influencia significativa en la dimensión pedagógica ($Rho = 0,879$); administrativa ($Rho = 0,724$); organizativa ($Rho = 0,369$); y de participación social ($Rho = 0,421$); y de acuerdo con López (2022) y Charernnit et al. (2021) la pluralidad de los liderazgos incluye diversas habilidades para gestionar estratégicamente las organizaciones escolares, además, mejorar sus interacciones interpersonales y administrativas. Por consiguientes se aceptan y validan las hipótesis específicas.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se determinó que existe relación significativa entre las variables estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca. Demostrando una correlación de Pearson de valor 0,763, con significancia 0,05, y escala de interpretación [0.7 a 0.89]. Exteriorizando correlación positiva alta (fuerte) entre ambas variables de estudio; por tanto, se concluye que, mientras los estilos de liderazgo mejoren habrá una buena gestión en la institución educativa.

2. Respecto al objetivo específico 1, se determinó que la relación entre el estilo democrático y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, presenta un nivel de correlación positiva moderada (media) de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,650, con significancia 0,05 y escala de interpretación [0.40 a 0.69]. Indicando una intensidad positiva por ser una relación directa, concluyendo que cuando la dimensión estilo de liderazgo democrático aumenta, la gestión educativa también mejorará.

3. Respecto al objetivo específico 2, se determinó que la relación entre el estilo autocrático y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, un nivel de correlación positiva moderada (media) de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,671, con significancia 0,05 y escala de interpretación [0.40 a 0.69]. confirmando que existe asociatividad positiva de nivel moderado entre la dimensión estilo autocrático y la variable gestión educativa.

4. Respecto al objetivo específico 3, se determinó que la relación entre estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca, denota un nivel de correlación positiva alta (fuerte) de un valor equivalente de Rho de Pearson= 0,827, con significancia 0,05 y escala de interpretación [0.7 a 0.89]. Demostrando que existe codependencia de nivel positivo entre la dimensión estilo liberal y la variable gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la institución pública de la región Cajamarca, decidir y posicionar un estilo de liderazgo que goce de la aceptación y aprobación de los trabajadores, asumir responsablemente las funciones que le asisten para ejercer una eficiente y exitosa gestión educativa; asimismo, potenciar y armonizar el papel de líder y gestor de los objetivos institucionales evaluando, reflexionado y retroalimentando constantemente sus competencias profesionales y directivas.

Se sugiere a los directivos y docentes de la institución pública de la región Cajamarca, empoderar el estilo de liderazgo democrático para construir una institución libre, dialógica, acogedora y autónoma, respetuosa de los derechos humanos, las divergencias y las normas de convivencia, así como promover una gestión educativa basada en el trabajo colegiado, colaborativo e inclusivo; centrada en garantizar la calidad del servicio educativo que ofrece, y la mejora continua de los procesos de enseñanza aprendizaje

Se sugiere a los directivos y docentes de la institución pública de la región Cajamarca, regular o acomodar el estilo de liderazgo que más se ajuste a su contexto. Lo importante es liderar con tino, firmeza, sensatez y prudencia sin alterar las buenas relaciones, comunicación, el clima organizacional, bienestar socioemocional y psicológico de la comunidad educativa, y tratar en lo posible de consolidar la integración, el bien común y la cohesión de esfuerzos para asegurar una gestión educativa participativa y comprometida.

A los directivos y docentes de la institución pública de la región Cajamarca, fortalecer su liderazgo, modelando una personalidad segura y con confían en sí mismo para afrontar y enfrentar situaciones conflictivas que se presentan en el entorno educativo; fomentar la competitividad sana, construir vínculos constructivos y productivos que potencie el ejercicio educativo, estimule la creatividad e innovación pedagógica; y apoyarse mutuamente para garantizar los compromisos de la gestión escolar.

REFERENCIAS

- Acosta, J. C. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Universidad de la Salle. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas
- Acuña, A. I. y Bolívar C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de La Costa] Repositorio institucional. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Aguilar, M. (2021). Leadership and Emotional Intelligence during a Crisis. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 16(2),47-60. ISSN: 1909-3063. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92770298005>
- Araya, L., & Villar, M. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*, (46),187-221. ISSN: 1657-6276. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303008>
- Arispe, C. M.; Yangali, J. S.; Guerrero, M. A.; Rivera, O.; Acuña, L. A. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. Primera Edición. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Barceló, R. y Doimeadios, R. (2020). Gestión de la labor educativa en el centro mixto. *Luz*, 19(2),132-143. ISSN: 1814-151X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589164533013>
- Beceril, M. J., Carcallas, M. C., Benthillo, J. D., Omilig, H. S., Nellas, M. A., Pacaldo, M. C. Cabilla, E.B. y Ocha, P: (2022). School Administrators Leadership Styles in the New Normal. *World Journal on Education and Humanities Research* Vol. 3, Issue 1, pp. 81-92. E-ISSN 2687-6778. https://www.researchgate.net/publication/358734170_School_Administrators_Leadership_Styles_in_the_New_Normal
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Primera Edición Electrónica. Ecuador. Repositorio institucional.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Charernnit, K., Mathur, A., Kankaew, K., Alanya, J., Sudhakar, J., Singh, S., Magulod, G., Joseph Jean Sinchitullo, J. J., y Devkanta, N. (2021) Interplay of Shared Leadership Practices of Principals, Teachers' Soft Skills and Learners' Competitiveness in COVID 19 Era: Implications to Economics of Educational Leadership.
- Chávez, M. R. y Olivos, C. A. (2019). Gestión educativa y desempeño docente, en la Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018. [Tesis de maestría, Universidad de La Costa] Repositorio institucional. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Chiavenato, J. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Décima Edición. México, McGraw-Hill, p. 13.
- Da Silva, E. (2020). Educación en tiempo integral: algunos desafíos para la gestión escolar. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 15(1),79-94. ISSN: 2446-8606. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=619864611006>
- Dankar, F. K., Gergely, M. y Dankar, S. K. (2019). Informed consent in biomedical research. *Computational and Structural Biotechnology Journal. Journals & Books*. Volumen 17, 2019, Páginas 463-474. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2001037018303489?via%3Dihub>
- Dávila, E. (2020). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en directores de instituciones educativas policiales de la Región Callao – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49280>
- Delgado, P., & Diogo, F., & Carvalho, J. M. S. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educação*, 26,e260070. ISSN: 1413-2478. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27566203058>
- Díaz, E. V (2019). *Validez y confiabilidad de la versión en español de la escala que mide el índice de autocuidado en personas con falla cardiaca Self-Care of Heart Failure Index (SCHFI v6.2)*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional

- de Colombia] Repositorio institucional.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_77901a4c24b3aa770ffe7b32e20a59c5
- Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior.
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Vol. 9, no. 1 Toluca de Lerdo sep./dic. 2021. Epub 03-Nov-2021.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci_arttext
- Franco, I., & Alvarado, J. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/418
- Franco, M. S. (2018). *El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886>
- González, C. H., García, M., & Murillo, G. (2020). Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Prisma Social*, (31), 283–303.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/3902>
- González, G. I., y Magaña, M. A. (2018). Modernización en la gestión educativa: características de los líderes en las instituciones de educación superior. *Ra Ximhai*, 14(3),84-104. ISSN: 1665-0441.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46158064006>
- Guevara, R. C. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las competencias del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “04 de junio de 1821”, Jaén, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras] Repositorio institucional.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7559>

- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.
- Herrera, G. M. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13198>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., y Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Kunnari, I, & Amorim J, Jorge W., & Chediak, S., & Inforsato, E. C. (2018). Professional learning communities as a leadership strategy in the 21st century school management. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 13(1),304-323. ISSN: 2446-8606. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=619866305005>
- López, A., & Rodríguez, M., & Ordóñez, R. (2020). School Management from the Voice of Their Protagonists in Spain. *Revista Colombiana de Educación*, (79),301-324. ISSN: 0120-3916. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413670189012>
- López, J. F. (2022). Leadership skills of managers of educational institutions. *Espiraes revista multidisciplinaria de invesitgación científica*, 6(41),64-79. ISSN: 2550-6862. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573270857004>
- Luna, N. E. y Sánchez, D. (2019). Evaluación de la gestión institucional y su relación con la calidad del servicio académico en el centro pre universitario de la Universidad Nacional Agraria la Molina. Lima. 2018. *Igobernanza*, 3(9), ISSN: 2617 - 619X. pp. 32-50. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/49>
- Mezginejad, S., & Taherpour, F., & Asgari, A. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(75),87-97. ISSN: 0121-5051. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81862627008>

- Munayco, R. V. (2018). *Estilos de liderazgo y la gestión directiva en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 9, Región Callao, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21486>
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3). Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Oliveira, C., & Oliveira, R., & Melo L., M. C. (2021). Influencing elements of technological adoption: Case study about management in an educational institution. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19,124-144. ISSN: 1678-2089. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570765171010>
- Osttveiten, H. (2019). *Investigation Guidelines*. United Nations Development Programme Office of Audit and Investigations. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Investigation_Guidelines_ENG_August_2019.pdf
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pacheco, A. D. (2020) *Estilos de liderazgo en la gestión escolar desde la perspectiva de los docentes de la institución Paquisha-Guayaquil, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50477>
- Panagiotis, T., y Spyros, A. (2020) Leadership styles in special education. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research*. Vol. 4 (2020) 1, S. 3-7. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3748623
- Pedraja, L., Coluccio, G., Marchioni, Í., Espinoza, C., Muñoz, C., y Bernasconi, A. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en una institución de educación superior. *Utopía y Praxis Latinoamericana*,

- 24(4),25-35. ISSN: 1315-5216.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27961579003>
- Pérez, G., & Moreno, Z. (2019). Model of relationship of transformational leadership and university management. *Dyna*, 86(210),9-16. ISSN: 0012-7353.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49662789001>
- Prieto, M. A., Bermón, L., y Ramírez, L. A. (2019). Diseño, desarrollo y evaluación de un recurso educativo digital para la introducción a la Administración de Sistemas Informáticos. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56),31-51. ISSN: 0124-5821.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259585004>
- Rabanal, J. C. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca] Repositorio institucional.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Ramos, F. M. (2019). *Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34814?locale-attribute=es>
- Saavedra, J. J. (2019). Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración. *Cuadernos de Administración*, 32(59). ISSN: 0120-3592. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20561244002>
- Sagredo, E. J. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros Educativos de adultos de la Región Biobío Chile*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] Repositorio institucional.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667444/ejsl1de1.pdf?sequence>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(1).pdf
- Sánchez, M., y Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Santa María, H., Villarroel, R., Quispe, V., Contreras, G., Romero, R. (2021) *Cualidades de liderazgo en la calidad de la gestión educativa desde la percepción docente*. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/606>
- Shkoler, O, & Tziner, A. (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3),195-201. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231357687007>
- Sobia, K. Miraj, U. D. y Atta, U. R (2021). Impact of principals' leadership style on schools' climate, teachers' performance and academic achievement of the students in southern districts of khyber pakhtunkhwa. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 2021; Vol 20 (Issue 6): pp. 518-527. <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1623775259.pdf>
- Sobral, F., & Mansur, J., & Carvalho, J. (2020). Exploring shared leadership in public organizations: evidence from the educational arena. *Revista de Administração Pública - RAP*, 54(3),524-544. ISSN: 0034-7612. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241064754009>
- Soler, S. (2020). Mujeres, música y liderazgo. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, VI(51),111-137. ISSN: 1405-9436. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88462046012>
- Tarrillo, E. A. (2020). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47598>
- Toala, V. N. (2020). *Modelo de competencias directivas para fortalecer la gestión escolar de las instituciones educativas del Distrito Ximena 09d02, Ecuador*

2019. [Tesis de doctoral, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62025>
- Toledo, S. F. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana] Repositorio institucional. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>
- Trichas, P. C., & Avdimiotis, S. (2020). Leadership styles in special education. *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, 4(1), 3-7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3769219>
- Tutivén, S. M. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6376>
- Tziner, A, & Shkoler, O (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3),195-201. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231357687007>
- Ümit K., Fahriye, A., Zehra, G., Ramazan, A., and Gökmen, D. (2020) The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *SAGE Open*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020902081>
- Uzuriaga, M. F.; Osorio, C. A. y Arias, O. F. (2020). *Liderazgo: Definiciones y estilos*. [Tesis de maestría, Universidad Santiago de Cali] Repositorio institucional. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4680>
- Yovera, J. L. (2020). La gestión educativa universitaria venezolana: un planteamiento desde la acción transcompleja. *Telos*, 22(3),541-550. ISSN: 1317-0570. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99364425005>

ANEXOS

Anexo 1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de liderazgo	Formas de proceder y dirigir en las escuelas; desenvolvimientos en entornos cambiantes; así como acciones estratégicas y actuaciones para orientar los procesos educativos y alcanzar los objetivos organizacionales (Uzuriaga et al., 2020).	Medición de rasgos y comportamientos democráticos, autocráticos y liberales de los actores educativos en su quehacer laboral que serán evaluados mediante un cuestionario válido y confiable.	Estilo democrático	Motivación, carisma y visión compartida Asertividad y proactivo Decisiones consensuadas y colegiadas Comunicación y coordinación funcional Subordinación y obediencia	Tipo Likert
			Estilo autocrático	Centralidad del poder y actuaciones arbitrarias Direccionalidad de intereses y favoritismo Discriminación, exclusión y desvaloración humana	Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca
			Estilo liberal	Delegación de funciones operativas Trabajo colaborativo, libre y autónomo Confianza en sí mismo y estima positiva Optimiza la productividad y competitividad	
Gestión educativa	Procesos sistémicos e interdependientes que dan sentido al trabajo administrativo, institucional y organizacional; articula liderazgos, capacidades y las demandas sociales; y se operativiza mediante la participación colectiva, y planes intencionados y de beneficio común (Flores, 2021).	Medición de capacidades y desempeños que los responsables de la institución ponen en práctica para concretizar acciones institucionales, administrativas y organizacionales, que serán ponderadas a través de un cuestionario pertinente.	Gestión institucional	Estilo de gestión Gobernanza escolar Compromiso de gestión Liderazgo pedagógico Estructura orgánica	Tipo Likert
			Gestión administrativa	Cumplimiento de las normas y directivas administrativas Instrumentos de gestión Transparencia y rendición de cuentas Sistema comunicacional horizontal Planificación curricular colaborativa	Sobresaliente Eficiente Regular Deficiente Muy deficiente
			Gestión organizacional	Participación, coordinación y articulación con las familias Monitoreo y acompañamiento	

Nota: Elaborada por la autora.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como objetivo evaluar los estilos de liderazgo que se expresan en una institución pública de la región Cajamarca. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

Instrucciones: Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elije aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: **Nunca** (1), **Casi Nunca** (2), **A veces** (3), **Casi siempre** (4) y **Siempre** (5).

N°	Ítems	Valoración				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Estilo democrático						
01	Los líderes en las instituciones educativas son carismáticos y motivan a los trabajadores a cumplir las metas y objetivos organizacionales.					
02	Exponen un liderazgo que cohesiona esfuerzos y recursos para consolidar una visión compartida institucional.					
03	Utilizan un lenguaje asertivo y empático para cultivar la lealtad y solucionar discrepancias en sus relaciones interpersonales					
04	Muestran actitudes proactivas para adelantarse a los hechos y prevenir situaciones inciertas y complejas					
05	Promueven el trabajo colegiado a fin de horizontalizar el trabajo educativo y los compromisos de mejora					
06	Son flexibles y exponen apertura para tomar decisiones consensuadas asegurando la sostenibilidad e implementación de las mismas.					
07	Fomentan una comunicación democrática y abierta estimulando la participación e inclusión de todos los actores educativos.					
08	Mantienen coordinación fluida y continua con la comunidad educativa para informar sobre los avances y limitaciones de las actividades pedagógicas e institucionales.					
Dimensión 2: Estilo autocrático						
09	Consideran que el liderazgo institucional se ve reflejado en la relación jefe – subordinado.					
10	Los líderes educativos prefieren trabajar con aquellos que muestra comportamientos pasivos y de obediencia.					
11	Existe el centralismo del poder y abuso de la autoridad por parte de los líderes en las instituciones educativas.					
12	En las actuaciones de los líderes prevalecen conductas arbitrarias para lograr lo que ellos prefieren o creen					
13	Las decisiones y acciones de los líderes están direccionada al cumplimiento de sus propios intereses					
14	Los líderes optan por tener un grupo de confianza y solo ellos obtienen favores y oportunidades					
15	Las actitudes de los líderes expresan discriminación y exclusión cuando los trabajadores no sintonizan con sus ideas y expectativas.					

16	Expresan opiniones intimidantes, agresivas y de amenaza cuando no consigue lo que él quiere, desvalorizando el desempeño o trabajo del personal					
Dimensión 3: Estilo liberal						
17	Los líderes delegan funciones técnicas – operativas para dinamizar el trabajo institucional					
18	Ofrecen y tratan de compartir responsabilidades para reducir la carga de tareas institucionales					
19	Promueven el trabajo colaborativo y los interaprendizajes en un ambiente afectivo, constructivo y de respeto mutuo					
20	Respetan la autonomía, libre expresión y las iniciativas creativas e innovadoras de su entorno educativo					
21	Confían en sí mismo y creen que son capaces de dirigir y conducir la institución a pesar de no involucrarse en las diversas acciones organizativas.					
22	Presentan una estima y valoración positiva para afrontar y enfrentar desafíos con efectividad					
23	Prefiere centrarse en motivar e incentivar la productividad académica y la calidad del servicio educativo					
24	Estimula a los trabajadores para ser profesionales competitivos, eficientes y con valor ante la comunidad educativa.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO DIRIGIDO A MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión educativa que se manifiesta en una institución pública de la región Cajamarca. Y la finalidad es recolectar de ustedes apreciaciones y percepciones para fines académicos; la información obtenida será totalmente confidencial y reservada. Por lo que pedimos ser sincero(a) al responder.

Instrucciones: Lee comprensivamente cada uno de los enunciados y elige aquella opción valorativa con la que estés de acuerdo o que se aproxime más a su opinión, y coloque un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. El llenado tendrá los siguientes criterios de evaluación: **Muy deficiente** (1), **Deficiente** (2), **Regular** (3), **Eficiente** (4) y **Sobresaliente** (5).

N°	Ítems	Valoración				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Gestión institucional						
01	El estilo de gestión que se promueve en la institución educativa se caracteriza por ser inclusivo, compartido y participativo.					
02	Crees que el estilo de gestión institucional favorece la sinergia de voluntades y esfuerzos para concretizar las acciones establecidas en el PEI.					
03	El gobierno escolar es abierto y democrático en el cual existe el involucramiento y compromiso de toda la comunidad educativa para alcanzar los objetivos institucionales.					
04	La gobernanza escolar goza de estabilidad, confianza, legitimidad y de un clima institucional favorable.					
05	La gestión está centrada en el progreso anual de los aprendizajes y la retención anual de los estudiantes.					
06	Los responsables de la gestión consensúan los lineamientos y políticas educativas nacionales que garanticen el éxito escolar.					
07	Los gestores educativos exponen un liderazgo pedagógico que asegura la eficiencia y eficacia del ejercicio directivo y docente en la institución educativa					
08	La gestión institucional está articulada y focalizada en las demandas e intereses de los estudiantes y docentes.					
Dimensión 2: Gestión administrativa						
09	La estructura orgánica de la institución educativa establece con claridad y precisión las funciones establecidas en el Manual de Organización de Funciones					
10	El organigrama institucional presenta una configuración democrática e integral de los diversos componentes educativos					
11	Los directivos y docentes de la institución educativa cumplen a cabalidad las normas y directivas administrativas.					
12	Las normas (Reglamento Interno) y directivas institucionales favorecen el bienestar profesional y satisfacción personal de los trabajadores					
13	La gestión se orienta y regula por la visión, misión y objetivos de la institución					

14	La elaboración y actualización de los instrumentos de gestión es producto del trabajo colegiado, colaborativo y participativo.					
15	Las acciones administrativas gozan de transparencia en relación al manejo de los recursos propios y asignaciones presupuestales del Minedu.					
16	Los responsables directos de la gestión administrativa planifican y programan jornadas o eventos de rendición de cuentas ante la comunidad educativa.					
Dimensión 3: Gestión organizacional						
17	El sistema comunicacional física y virtual de la institución permite ofrecer información detallada, oportuna y actualizada a todos los actores educativos					
18	La comunicación organizacional es horizontal, directa y fluida para abordar temas de interés, hacer trámites documentarios y solucionar problemas.					
19	La planificación curricular es producto de un trabajo interdisciplinario, colaborativo y con la presencia de los directivos.					
20	Los docentes y directivos realizan las gestiones pertinentes (tiempos, materiales y recursos educativos) para dar cumplimiento con lo establecido en las programaciones curriculares.					
21	Planifican y ejecutan acciones y jornadas reflexivas sobre la práctica pedagógica y el progreso de los aprendizajes donde se vincule la participación de los padres de familia					
22	Participan en comunidades o grupos de interaprendizajes a fin de compartir experiencias y potenciar las competencias profesionales directivas y docentes.					
23	La estrategia formativa de acompañamiento y monitoreo permite que los docentes y directivos asuman compromisos de cambio sustantivos como la reconstrucción del quehacer docente, mejor de los procesos de enseñanza aprendizaje entre otros aspectos.					
24	El monitoreo y acompañamiento ha contribuido que se gestione y programen eventos de capacitación, implementación y reflexión dirigidos a fortalecer el desempeño de los docentes.					

Muchas gracias

VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable estilos de liderazgo en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, Leny Itala

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:


Sarela Amari Maldonado
DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI: 27722850

Experto: Dra. Sarela Amari Maldonado

Huella



VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, ~~Leny Itala~~

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:

DNI: 27722850

Experto: ~~Dra.~~ Sarela Amari Maldonado

Huella



Constancia SUNEDU del experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **AMARI MALDONADO**
Nombres **SARELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27722850**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRUJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **20/06/2013**
Resolución/Acta **0813-2013-UCV**
Diploma **A1533809**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000777838

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Medio: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/06/2022 21:03:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable estilos de liderazgo en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, ~~Leny Itala~~

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:



Huella

DNI: 27750365

Experto: Mg. *Zadith Banda Vásquez*

VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, Leny Itala.

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:



DNI: 27750365

Experto: Mg. Zarith Banda Vásquez

Huella

Constancia SUNEDU de experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BANDA VASQUEZ**
Nombres **ZADITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27750365**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION
EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**
Fecha de Expedición **09/04/21**
Resolución/Acta **155-2021-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0293**
Fecha Matricula **26/01/2004**
Fecha Egreso **05/02/2006**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744573



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/05/2022 10:40:18-0500

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable estilos de liderazgo en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, Leny Itala.

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:


Armando Neptalí Cieza Neyra
DNI N° 27727367
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA SUPERIOR

DNI: 27727367

Experto: Mg. Armando Neptalí Cieza Neyra



Huella

VALIDACIÓN DE EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario dirigido a medir la variable gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.

III. TESISISTA:

Br. Vásquez Silva, ~~Leny Itala~~

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 4 de junio del 2022

Firma:


Armando Neptalí Cieza Neyra
DNI N° 27727367
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA SUPERIOR

DNI: 27727367

Experto: Mg. Armando Neptalí Cieza Neyra



Huella

Constancia SUNEDU del experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CIEZA NEYRA**
Nombres **ARMANDO NEPTALI**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27727367**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE SEGUNDO CUMPA REYES**
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON
MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION
EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **16/03/05**
Resolución/Acta **442-2005-R**
Diploma **A512170**
Fecha Matriculación **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 21 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744572

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 21/05/2022 18:36:49-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://centrolinea.sunedu.gob.pe>

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad instrumento para evaluar estilos de liderazgo

Resumen

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	24

Confiabilidad instrumento para evaluar la variable de gestión educativa

Resumen

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	24

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GLOBAL ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?	GENERAL Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.	GENERAL Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.	Estilos de liderazgo	Estilo democrático	Motivación, carisma y visión compartida Asertividad y proactivo Decisiones consensuadas y colegiadas Comunicación y coordinación funcional Subordinación y obediencia Centralidad del poder y actuaciones arbitrarias	1. TIPO DE ESTUDIO. El tipo de investigación según su alcance básica - correlacional; tiene la intención de describir características de las variables y realizar mediciones estadísticas para conocer los niveles de asociatividad. 2. DISEÑO DE ESTUDIO. El diseño es no experimental, transversal - correlacional porque pretende recoger información de ambas variables en un tiempo determinado y en su estado natural. 3. POBLACIÓN. El universo poblacional comprende 40 sujetos entre directivos y docentes. 4. MUESTRA. Es no probabilística, para la selección de las unidades muestrales se hará uso del criterio intencional o de conveniencia de la investigadora. 5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS VARIABLE 1: La técnica de recolección de datos será la encuesta. INSTRUMENTO: Se aplicará un cuestionario de elaboración propia. VARIABLE 2: La técnica de recolección de datos será la encuesta. INSTRUMENTO: Se aplicará un cuestionario de elaboración propia.
ESPECÍFICOS PE1: ¿Cuál es la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?	ESPECÍFICOS OE1: Determinar la relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.	ESPECÍFICOS HE1: Existe relación entre el estilo democrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.		Estilo autocrático	Direccionalidad de intereses y favoritismo Discriminación, exclusión y desvaloración humana Delegación de funciones operativas Trabajo colaborativo, libre y autónomo Confianza en sí mismo y estima positiva	
PE2: ¿Cuál es la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?	OE2: Determinar la relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.	HE2: Existe relación entre el estilo autocrático y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.		Estilo liberal	Optimiza la productividad y competitividad Estilo de gestión Gobernanza escolar Compromiso de gestión Liderazgo pedagógico	
PE3: ¿Cuál es la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca?	OE3: Determinar la relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.	HE3: Existe relación entre el estilo liberal y la gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.		Gestión institucional	Estructura orgánica Cumplimiento de las normas y directivas administrativas Instrumentos de gestión Transparencia y rendición de cuentas Sistema comunicacional horizontal Planificación curricular colaborativa	
				Gestión administrativa	Participación, coordinación y articulación con las familias Monitoreo y acompañamiento	
				Gestión organizacional		

Nota: Elaborada por la autora

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Foto: Docentes organizados para aplicación de instrumentos



Foto: Distribución de los instrumentos a los docentes seleccionados en la muestra.



Foto: Docentes desarrollando los instrumentos.