



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LA
GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 16667 SEÑOR DE LOS MILAGROS, CASERÍO VISTA
HERMOSA, DISTRITO DE JAMALCA, PROVINCIA DE
UTCUBAMBA, REGIÓN AMAZONAS, 2018**

Autor:

Bach. Jaido Collantes Tarrillo

Asesor:

Mg. Adm. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano

BAGUA GRANDE – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LA
GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 16667 SEÑOR DE LOS MILAGROS, CASERÍO VISTA
HERMOSA, DISTRITO DE JAMALCA, PROVINCIA DE
UTCUBAMBA, REGIÓN AMAZONAS, 2018**

Autor:

Bach. Jaido Collantes Tarrillo

Asesor:

Mg. Adm. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano

BAGUA GRANDE – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, por consentir llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los éxitos y los momentos dificultosos que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis padres por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida.

Jaido.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres quienes toda mi vida me han apoyado y motivado en mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudan de mis habilidades. A mis profesores a quienes les debo gran parte de nuestros conocimientos, gracias por compartir sus enseñanzas y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Jaido.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

VISTO BUENO DEL ASESOR


En mi calidad de docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, yo Fernando Rogelio Sánchez Altamirano, que suscribo, hago constar que he asesorado la ejecución y elaboración del informe de la tesis titulado: *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018*, del tesista Jaido Collantes Tarrillo, egresado de la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas de la UNTRM – Amazonas.

Bagua Grande, noviembre de 2019.



Mg. Adm. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano.

JURADO EVALUADOR



Econ. CARLOS RAÚL POEMAPE OYANGUREN M.Sc.
PRESIDENTE



Mg. CECIL WILMER BURGA CAMPOS
SECRETARIO



Mg. JUAN ALBERTO AVALOS HUBECK
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

ANEXO 3-K

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Yo JAIDO COLLANTES TARRILLO
identificado con DNI N° 40680770 Estudiante ()/Egresado (X) de la Escuela Profesional de
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Facultad de:
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la institución educativa N° 16667 Señas de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, Provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018
que presento para
obtener el Título Profesional de: Licenciado en Administración de Empresas

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 28 de noviembre de 2019

Firma del(a) tesista

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

ANEXO 3-N

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 28 de noviembre del año 2019, siendo las 10 AM horas, el aspirante JAIIDO COLLANTES TARRILLO

defiende en sesión pública la Tesis titulada: Influencia del estilo de liderazgo en la Gestión Educativa de la institución educativa N° 16667 Señor de los Melagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Tumbulca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018

para obtener el Título Profesional de licenciado en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Econ. Carlos Raúl Páez Oyanguren, M.Sc.

Secretario: Mg. Cecil Wilner Bonga Campes

Vocal: Mg. Juan Alberto Avila Hubeck



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

Mg. Cecil Wilner Bonga Campes SECRETARIO
Juan Alberto Avila Hubeck VOCAL
Carlos Raúl Páez O. PRESIDENTE

OBSERVACIONES: El Presidente del Jurado observa que la realidad problemática no debe ser subjetiva y en los cuestionarios deben orientarse a los objetivos. Cuento con 7 días de plazo para levantar sus observaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR	vi
JURADO EVALUADOR	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS	viii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIALES Y MÉTODOS	36
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.	37
Tabla 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.	41
Tabla 3: Distribución porcentual de las dimensiones de Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	42
Tabla 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.	43
Tabla 5: Distribución porcentual de las dimensiones de Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.	44
Tabla 6: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	45
Tabla 7: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	46
Tabla 8: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.	47
Tabla 9: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	48
Tabla 10: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	49
Tabla 11: Distribución de la puntuación de correlación según Pearson según muestra de los estudiantes.	50
Tabla 12: Distribución de la puntuación de correlación según Pearson muestra de los docentes ...	51
Tabla 13: Distribución de la puntuación de correlación de Pearson según muestra de los padres de familia.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.	41
Figura 2: Distribución porcentual de las dimensiones de Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	42
Figura 3: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.	43
Figura 4: Distribución porcentual de las dimensiones de Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.	44
Figura 5: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	45
Figura 6: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	46
Figura 7: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.	47
Figura 8: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	48
Figura 9: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.....	49

RESUMEN

La investigación titulada: Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018. Tiene como objetivo determinar el nivel de influencia del estilo de liderazgo del director en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros. El tipo de estudio fue correlacional y se trabajó con una población y muestra conformada por 7 docentes, 28 estudiantes y 29 padres de familia que forman la totalidad de agentes educativos de la Institución Educativa. Los resultados manifiestan que el grado de correlación - según la escala Pearson - entre las dimensiones de la Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico desde las perspectivas de estudiantes, docentes y padres de familia es fuerte - está sobre el 0,5 - principalmente en lo administrativo y pedagógico; mientras que en las dimensiones, Institucional y Comunitario, la correlación es simple está por debajo del 0,5, pero muy cerca de ella. Considerando dichos resultados, se concluye principalmente que el estilo de liderazgo del director ejerce una influencia positiva en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, gestión educativa, agentes educativos, comunidad escolar.

ABSTRACT

The research entitled: Influence of the leadership style in the educational management of the Educational Institution N° 16667 Señor de los Milagros, Vista Hermosa hamlet, district of Jamalca, province of Utcubamba, Amazon region, 2018. Its objective is to determine the level of influence of the director's leadership style in the educational management of the Educational Institution N° 16667 Señor de los Milagros. The type of study was correlational and we worked with a population and sample made up of 7 teachers, 28 students and 29 parents who make up the totality of educational agents of the Educational Institution. The results show that the degree of correlation - according to the Pearson scale - between the dimensions of Educational Management and the dimensions of the Pedagogical Leadership Style from the perspectives of students, teachers and parents is strong - is above 0.5 - mainly in the administrative and pedagogical dimensions; while in the Institutional and Community dimensions, the correlation is simple and below 0.5, but very close to it. Considering these results, it is mainly concluded that the director's leadership style has a positive influence on the educational management of Educational Institution No. 16667 Señor de los Milagros, Vista Hermosa hamlet, Jamalca district, Utcubamba province, Amazon region.

Keywords: Leadership style, educational management, educational agents, school community.

I INTRODUCCIÓN

El sistema educativo nacional impulsa propuestas innovadoras y eficaces que tengan un impacto efectivo en el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto es inevitable que los directores logren un liderazgo responsable en las instituciones educativas y se despliegue una gestión educativa de manera eficaz y eficiente, ya que viene a ser el factor primordial lo que va a acceder el trabajo organizado con los agentes de la institución educativa interviniendo completamente en el marco del buen desempeño docente que sirve como base para mejorar la calidad educativa (Rosario, 2017).

El líder estará capaz de influenciar, motivar y lograr convencer, de ser posible con el ejemplo, que los caminos que se siguen son los correctos y por lo tanto conducirán al éxito en la gestión educativa, motivo por el cual se hace necesario que los directivos encargados de los centros educativos, sean profesionales formalmente capacitados con características de liderazgo y estar atento de la problemática de su institución, en consecuencia les ayudará a exponer las alternativas de solución para beneficio de los educandos (Sosa, 2017).

Según el MINEDU (2017), en la Ley General de Educación N° 28044 y la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, instituyen que el director es la máxima autoridad de la institución educativa; asimismo es responsable de la gestión de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos y dimensiones de la gestión educativa, promoviendo las excelentes condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes, en consecuencia los estudiantes logren desarrollar capacidades y competencias necesarias por grados y ciclos con el designio de avalar la eficacia del servicio educativo.

En la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, se ha logrado percibir una incomodidad entre la plana docente y los padres de familia en dos reuniones ordinarias de Asociación de Padres de Familia, convocadas por la directora de la Institución Educativa, y que ha tenido cierta consecuencia en el aprendizaje, desarrollo de los docentes, motivación y el clima laboral por las múltiples tardanzas de algunos profesores afectando las horas efectivas y las horas adicionales de clases, las cuales son exhibidas por la representante de dicha Institución Educativa; mediante el memorando N° 06-2019-DRE-A/UGEL.U/D.IE. N° 16667 “SM”-VH.

Al igual que algunos estudiantes expresan su malestar por las frecuentes pérdidas de clases de algunos docentes por no cumplir su horario de trabajo; de igual manera las acciones pedagógicas no son sometidas a una reflexión metódica que acceda evaluar establemente los resultados con el fin de plantear las formas más adecuadas para resolver algunos inconvenientes que aun existan, precediendo así compromisos permanentes entre los integrantes de la Institución Educativa: Docentes y padres de familia.

Es por ello que se debe asegurar un ambiente seguro y de soporte estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula sintiendo respaldo y valoración por la Directora. Todo esto, ante la inercia de la responsable de la Dirección.

Frente a éste escenario el autor de la vigente investigación se ha propuesto efectuar la investigación titulada: Influencia del estilo de liderazgo directivo en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, la cual permitirá tener una noción de la gran importancia que tiene el liderazgo pedagógico en la dirección y por ende fortalecerá una eficiente gestión educativa.

Ante esta realidad descrita el investigador se formula la siguiente **interrogante**: ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo del director en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018?

El presente investigación se **justifica** a partir de los sucesivos puntos de vista o niveles: A nivel teórico. El líder estará capaz de influenciar, motivar y lograr convencer, de ser posible con el ejemplo, que los caminos que se siguen son los correctos y por lo tanto conducirán al éxito en la gestión educativa, motivo por el cual se hace necesario que los directivos encargados de las instituciones educativas, actúen como líderes pedagógico que intervenga, conquiste y movilice a la comunidad educativa hacia la consecución de los objetivos.

A nivel social. El estudio posee como propósito determinar el nivel de influencia del estilo de liderazgo del director en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, a fin de inducir calidad, eficacia y cambio en la educación en beneficio de los

logros institucionales y académicos de la institución puesto que es importante que los encargados de las instituciones educativas se preocupen en fomentar un clima óptimo donde exista exaltación, responsabilidad, identificación y bienestar en el trabajo de los docentes para asegurar una eficaz y eficiente gestión educativa.

A nivel metodológico. El liderazgo que realiza el equipo directivo debe ser eficiente, fortaleciendo una efectiva gestión educativa y por ende un buen desempeño docente, ya que al tener guías y líderes con fuerza positiva, mejorarán sus prácticas pedagógicas, de tal forma que produzcan en forma creativa aprendizajes de calidad en sus alumnos, elevando el rendimiento académico y realizando una transformación humana sólida en valores morales y espirituales.

A nivel práctico. Otro sector respaldado, es el de los padres y madres de familia, quienes se sienten orgullosos de la formación académica y moral de sus hijos, sirviendo como base para seguir estudios técnicos o universitarios, plasmando sus expectativas y sintiéndose jactanciosos por la inversión realizada en sus hijos a través de varios años de estudio.

El presente estudio se ha realizado como parte a **una contribución** al servicio educativo, en exclusivo a los directores que amplifican sus funciones dentro de la gestión educativa pública, atendiendo la necesidad de determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del director y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito Jamalca, 2018; por la importancia que tiene el liderazgo pedagógico en la gestión educativa.

El liderazgo pedagógico conlleva a que el director apunte al progreso continuo de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar escenarios con potencial de mejora, situando en marcha planes de acción para organizar y canalizar estimulaciones personales y cooperadas por la comunidad educativa y asegurar una eficaz y eficiente gestión educativa.

El liderazgo pedagógico implica aseverar que el personal, los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas, puntualizándolas y prevaleciéndolas entre todas las demandas de la institución educativa. El liderazgo

pedagógico tendrá emanación sobre los resultados de los y las estudiantes si sitúas énfasis en metas de aprendizaje.

Esta práctica de liderazgo debe asegurar que los docentes puedan orientarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula. El líder pedagógico no solo suscita o incentiva el aprendizaje de los estudiantes; se incluye en el proceso mismo.

El estudio cuenta con el soporte de otros trabajos previos como antecedentes. Entre ellos tenemos estudios **a nivel internacional**, tales como el de Tamrat (2016), en su investigación titulada: Estilos de liderazgo de los directores y sus efectos sobre el desempeño de los maestros en la región de Tigray de Etiopía su objetivo de estudio es investigar los estilos de liderazgo adoptados por los líderes escolares y su efecto en el rendimiento docente en la región de Tigray.

El estudio fue diseñado para obtener información sobre los tipos de estilos de liderazgo que se usan actualmente, la preferencia de los directores por el liderazgo, las percepciones de los docentes y directores con dependencia a los estilos de liderazgo de los directores y el efecto de los estilos de liderazgo en el desempeño de los docentes. Llegando a la siguiente conclusión: El estilo participativo fue reportado como el estilo de liderazgo menos observado por los directores, los resultados indicaron que el estilo participativo fue considerado como el estilo de preferencia junto al estilo de apoyo por parte del personal. Esto apuntó a una posible contradicción entre los estilos de liderazgo experimentado y preferido.

El estilo de liderazgo de apoyo fue identificado como el estilo de liderazgo más experimentado observado entre los directores en la región de Tigray no implica que los otros estilos de liderazgo no se observaron en la interacción de los directores con su personal. Los resultados del estudio contribuyen a la investigación sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento de los docentes, especialmente dado que no se ha realizado ningún estudio sobre este tema en la región de Tigray en Etiopía.

Flores (2015), en su tesis doctoral titulada: El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes; tiene como objetivo identificar el estilo de liderazgo que predomina en los equipos directivos en centros educativos públicos y concertados a través

del MLQ-5x y determinar que es el liderazgo transformacional aquel que impacta en los buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes. El estudio examinó la relación entre los estilos de liderazgo de los equipos directivos y la eficacia de los centros educativos que han obtenido buenos resultados en el aprendizaje de sus estudiantes.

Además la investigación contempló una metodología multimétodo y el tamaño de la muestra hace mención a 562 docentes de 30 centros educativos en la VI y VII regiones en Chile. Donde el rol del líder directivo del liderazgo que emplea es relevante porque su función no es solo administrativa sino contribuye en un facilitador para el desempeño de los docentes para alcanzar una educación de calidad. Las cuales llegan a las siguientes conclusiones:

Los resultados obtenidos con el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ-5x, nos llevan a señalar que los directivos de centros educativos con buenos resultados, presentan características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional. El análisis de los datos permite concluir que el proceso de influencia del liderazgo transaccional es probablemente instrumental, en tanto, liderazgo transformacional implica probablemente la internalización de la motivación por inspiración. Las componentes de liderazgo transformacional se correlacionan en buen grado con todas las variables de resultados, calificados como: Esfuerzo extra, efectividad y satisfacción.

Gómez (2014), en su tesis doctoral titulada: Modelo de competencias profesionales para directivos escolares: Desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular subvencionada, Chile. Tiene como objetivo diseñar un modelo de competencias profesionales para directivos escolares para el caso de la educación pública en Chile. Es en este contexto que se propone esta investigación con el fin de contribuir en el fortalecimiento de las capacidades de los directivos escolares y promover un desempeño que impacte positivamente en la calidad de los aprendizajes en las escuelas. Algunas de sus conclusiones son:

A través de la aplicación del modelo, se pusieron en marcha tanto el proceso de implementación de buenas prácticas directivas como el desarrollo de los elementos de competencia, los cuales mejoraron los resultados del proyecto al ser trabajados en conjunto. Aun cuando pueden ser visualizados como elementos independientes, los resultados obtenidos en la aplicación del modelo evidencian su conexión. Por ello se concluye que la intervención de un proyecto educativo, a través de la articulación de los componentes de

competencias y buenas prácticas, promueve la generación de sinergias positivas entre ambos elementos potenciando los resultados en ambos componentes.

La aplicación demuestra también la importancia del liderazgo escolar como elemento movilizador, que se evidencia en una voluntad clara y definida desde el equipo directivo para llevar a cabo este tipo de intervención, y que ésta no solo debe ser transmitida sino que también compartida por todos los estamentos del proyecto educativo para poder alcanzar los resultados esperados.

Sánchez (2014), en su tesis para optar al grado de maestría titulada: Profesores y gestión escolar, tiene como objetivo caracterizar la gestión escolar institucional directiva a partir de la apreciación del equipo docente junto con determinar los factores asociados a su percepción y algunas de sus conclusiones son:

La dimensión de liderazgo educativo tiene una percepción positiva por parte del cuerpo docente. En este sentido los profesores señalan que existe una buena relación con los directivos y que éstos hacen bien su trabajo, consideran a los docentes en la toma de decisiones y fortalecen su trabajo en el aula, además aseguran que pueden confiar en ellos. En cuanto a los factores que afectan la percepción de los docentes, los profesores de mayor edad, que trabajan en niveles socioeconómicos más bajos y en establecimientos de tipo municipal tienen una apreciación más positiva del liderazgo que realiza el director y su equipo directivo.

Las dimensiones de la gestión escolar: Convivencia, gestión curricular y liderazgo tienen una percepción positiva por parte de los docentes de aula. En cuanto a los factores personales docentes e institucionales que tienen una mayor incidencia en la apreciación que los docentes de aula hacen de las dimensiones de la Gestión Escolar que son: la edad de los docentes siendo aquéllos con mayor edad los que difieren significativamente y los tipos de establecimientos escolares siendo mayormente los establecimientos municipales los que difieren significativamente.

De igual forma, estudios a nivel nacional, tales como el de Díaz (2017), en su tesis de maestría titulada: Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. Ésta investigación tiene como objetivo conocer el nivel de calidad de la gestión

educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; el trabajo de investigación es de nivel descriptivo y el diseño no experimental; la población de estudio fue de 17 instituciones educativas. Algunas de sus conclusiones son:

El nivel de calidad de la gestión educativa, con relación a la dirección institucional soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con la familia y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje; en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016, el 41,2 % es regular, el 29,4 % es bueno y el 29,4 % malo.

El 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno. Se refiere a la metodología de la elaboración del proyecto educativo institucional PEI, el proyecto curricular de la institución educativa PCIE y el reglamento interno RI de la institución.

Sosa (2017), en su estudio de investigación titulada: La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra; tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. Dónde llega a las siguientes conclusiones:

La gestión educativa influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. La gestión directiva influye directamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. La gestión pedagógica influye en gran medida en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. La gestión de la comunidad permite mejorar e influye en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. La gestión administrativa y financiera influye directamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra.

Rosario (2017), en su tesis para optar el grado de maestría titulada: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, tiene como objetivo determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la institución

educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, las cuales hace mención a las siguientes conclusiones:

En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, un nivel de 0.837, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Se halló una correlación significativa de $r=0.816$, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 2, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016.

Serrano (2017), en su tesis doctoral titulada: Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz; tiene como objetivo determinar desde la perspectiva y/o experiencia de los propios directores y directoras de centros educativos de primaria y secundaria, qué competencias y habilidades clave ha de tener el líder de un centro educativo para ejercer la dirección eficazmente poniendo de relieve la importancia que tiene la selección por perfil de competencias para quienes los han de liderar y el diseño de planes de desarrollo profesional.

La cual hace mención a que incorpore competencias como la visión estratégica, el liderazgo inspirador y la innovación, que a pesar de no haber considerado prioritarias, son necesarias para ejercer las tareas y funciones que consideraron que deberían llevar a cabo para un desempeño exitoso en el centro como fueron la mejora de resultados de los alumnos desde el ejercicio de un liderazgo pedagógico, tiene las siguientes conclusiones:

En conclusión, existe una coincidencia total entre entrevistados, encuestados y corroborado por el grupo de discusión en considerar que el estilo de liderazgo que debe seguir el director/a de un centro educativo es el distribuido y facilitador como base para practicar un liderazgo pedagógico. Pero en la práctica, el estilo de liderazgo que siguen es el de gestión y negociador o carismático, a causa de la gran cantidad de trabajo, falta de tiempo y limitaciones organizativas.

Resulta obvio establecer una relación entre la escasa formación directiva que manifiestan haber recibido los directivos tanto inicial como permanente y la dificultad que encuentran al llevar a cabo funciones propias de un liderazgo pedagógico eficaz, el cual solo puede alcanzarse desarrollando las competencias directivas apropiadas mediante las técnicas de formación adecuadas.

Ejercer el liderazgo pedagógico supone para las direcciones una doble problemática, por un lado la falta de preparación para desarrollarlo eficazmente y orientarlo a la mejora de procesos y resultados y por otra el desacuerdo de parte del profesorado en que la dirección escolar amplíe sus funciones, asumiendo tareas pedagógicas que puedan llevar a supervisar su labor en el aula.

Dávila (2016), en su tesis para obtener el grado de magister titulada: Estilos de liderazgo de los directivos y su relación con la calidad de la gestión educativa en centros de educación técnico productiva CETPROS públicos en la ciudad de Huánuco, 2015, tiene como objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo de los directivos con la calidad de la gestión educativa en los CETPROS públicos en la ciudad de Huánuco, 2015, conclusiones:

De la investigación realizada se concluye que existe una relación entre los estilos de liderazgo de los directivos con la calidad de gestión educativa en los CETPROS públicos de la ciudad de Huánuco. La mayoría de los docentes, administrativos, personal de limpieza de los CETPROS Públicos, respondieron que no existe una buena calidad de gestión educativa porque falta un buen liderazgo. Los resultados muestran que la situación actual de la calidad educativa que ofrece los CETPROS públicos en la ciudad de huánuco es deficiente, con el 92% que no existe una buena calidad de gestión educativa en los CETPROS.

Los directivos ejercen un estilo de liderazgo predominantemente autoritario, influye negativamente a la participación de los docentes y alumnos. No existe un estilo de liderazgo democrático participativo de los directivos. En las reuniones con los docentes no reconoce intereses o propuestas que se contraponen a las suyas, no toma en cuenta otras opiniones, no coordina con los docentes y alumnos.

Las teorías que dan soporte científico al estudio son: la teoría del liderazgo desde una perspectiva organizacional según Franklin E. & Krieger M. (2011), el liderazgo es la capacidad de intervenir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte

de una empresa y está situado a alcanzar objetivos y metas en cierto contexto. Liderar implica intervenir, orientar, marcar el rumbo, persuadir, contener, percibir, motivar, capacitar, dar el ejemplo, innovar, tener una visión de éxito.

Lo incuestionable es que el liderazgo es una cualidad que algunos individuos desarrollan poniendo en práctica factores tales como la reputación personal, la capacidad de interpretación, la articulación, la motivación y el manejo de su personal. En consecuencia el liderazgo se diferencia también con toda claridad como el acto de administrar.

Liderazgo es la atribución interpersonal encaminada hacia el logro de metas mediante la comunicación; este tipo de predominio va más allá de las actividades habituales, las cuales se dan mediante premisas y dictámenes. Se presenta de una acción que hace que otros actúen o respondan en un itinerario cooperado. Es la habilidad de atraer confianza y apoyo entre las personas necesarias para lograr las metas; así como una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización (Huerta & Rodríguez, 2006).

La teoría del liderazgo educativo está incorporado al desarrollo de ciertas conductas que enlazan directamente a los líderes con la organización, haciendo viable la atribución de la administración en el comportamiento y en el sentido que moviliza a los integrantes de una comunidad escolar lo sustenta CEPPE 2009, citado en Leithwood & Jantzi, (2000), la personalidad que consigue el liderazgo directivo reside en que la presencia de ciertas prácticas de dirección escolar obtienen un impacto positivo en las condiciones y trabajo de los docentes y, razonablemente, en los resultados de aprendizaje de las escuelas.

El liderazgo educativo se determina por dotar de un sentido común a la organización escolar y por intervenir en el comportamiento de ésta, teniendo como norte la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido, es posible diferenciar dentro de las prácticas de los directivos, aquellas que son propias del liderazgo de aquellas que no lo son: mientras que estas últimas pueden considerar ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización, las primeras ponen la acentuación en aquella influencia sobre otros que permite avanzar hacia la adquisición de metas grupales de carácter educativo CEPPE 2009, citado en (Robinson, 2009).

La literatura aproximada del liderazgo educativo, aún estacionándose desde diferentes perspectivas iniciales, ha sido sólido en la idea de que la influencia del director sobre la

mejora de los aprendizajes, se produce a través de determinados comportamientos o prácticas de liderazgo respecto primordialmente de los docentes y, accesoriamente, de los alumnos y sus familias (CEPPE, 2009).

Los estilos de liderazgo de acuerdo con Gardner J. (1991), el liderazgo es el proceso de inspiración o de ejemplo por intermedio del que un individuo o equipo de liderazgo incita a un grupo a conseguir objetivos planteados por el líder o colaborados por el líder y sus seguidores. Si aceptamos esa definición, entonces el estilo de liderazgo es la forma en que ese proceso se lleva a cabo.

Desde esa perspectiva los estilos de liderazgo implican desde cómo se corresponden los líderes con otros dentro y fuera de la organización, cómo se perciben a sí mismos y su posición, y en gran medida si son o no exitosos como líderes. Si una tarea requiere ser realizada, ¿cómo puede un líder particular precisar una solución? Si nace una emergencia, ¿cómo puede un líder manejarla? Si la organización requiere el apoyo de la comunidad, ¿cómo un líder puede movilizarlo? Todos estos dependen del estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo de una organización se muestra tanto en la naturaleza de la organización y en su relación con la comunidad. Si un líder es desconfiado de su poder, es asequible que otros en la organización se comporten de manera equivalente al tratar tanto con colegas como con la comunidad. Si un líder trabaja en cooperación y es abierto, es probable que promueva las mismas actitudes entre los miembros del personal, y coopere con otras organizaciones.

Chiavenato (2009a), mediante la práctica los líderes eficaces son muy versátiles, pues manejan al mismo tiempo un conjunto de capacidades personales e interpersonales, las cuales se apoyan en forma recíproca. A partir del punto de vista de las habilidades personales, el líder eficaz debe procurar que tres aspectos importantes sean compatibles: Manejar la tensión del quehacer diario, desarrollar la atención y solucionar creativamente los problemas.

En múltiples sentidos, el estilo de su líder precisa una organización. Si la organización es fiel a su filosofía y misión, el estilo de su líder debe ser coherente con ellas. Un líder autocrático en una organización democrática puede crear el caos. Un líder interesado sólo en el nivel administrativo de una organización basada en la importancia de los valores

humanos puede menguar el objetivo de su labor. Por esa razón, estar sensatos de nuestro propio estilo como líderes y de los otros que se contrate como líderes puede ser crucial para que la organización se conserve por el buen camino.

En el estilo autocrático. El líder determina las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. En escasas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca. El líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo (Chiavenato, 2009b). Éste estilo de liderazgo donde los administradores tienen un control completo sobre la toma de decisiones, lo cual está inverso al liderazgo democrático, las decisiones grandes y pequeñas, decide cómo y cuándo hacer cada cosa y siempre piensa que lo que él dice es lo mejor. Las decisiones de un líder autoritario o autocrático no pueden ser cuestionadas, en su lugar ellos esperan que las obedezcamos como que fuera la regla de oro.

El estilo liberal (*laissez – faire*) es demostrada a través de la contribución mínima, su supervisión es muy distante, otorga total independencia para las decisiones grupales o individuales y no pretende evaluar o regular las acciones del grupo (Chiavenato, 2009c). *Laissez faire* es un término en francés que significa dejar hacer y vale para identificar a aquel tipo de líder que admite que sus subordinados hagan lo que deseen. Este es el tipo de líder inverso al líder autocrático, bajo este contexto éste liderazgo la gente tiene completa autonomía, se les aprovisiona toda la información y recursos que necesiten para hacer su trabajo y se intercede únicamente cuando alguno de ellos lo solicita.

Los líderes *laissez-faire* entienden que manejan gente con mucho profesionalismo o que conocen mucho de su trabajo y que por lo tanto pueden dejarles a ellos el compromiso de tomar decisiones delicadas; sin embargo otra clase de líder *laissez-faire* decaen en aprovisionar liderazgo y motivación a sus empleados, considerables veces cuando ellos no tienen el potencial para trabajar por su cuenta. Por otro lado cuando el líder *laissez-faire* conoce a su gente e intencionalmente los deja trabajar solos genera un alto nivel de motivación entre su gente; en cambio cuando los empleados no tienen las competencias necesarias y son dejados solos se produce el efecto contradictorio.

El estilo democrático del líder permite el diseño de las directrices, promueve la discusión y la intervención del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder transporta y orienta al grupo y se delimita a los hechos cuando hace elogios o críticas (Chiavenato,

2009d). Éstos líderes son aquellos que se toman el tiempo para compartir con sus colaboradores y motivan su intervención en la toma de decisiones. De este modo un líder participativo cree que enfrenta mejor todo escenario al incluir a las personas involucradas en la toma de decisiones.

Así mismo los colaboradores por el otro lado se consideran involucrados y tratarán de poner en práctica lo que ellos mismos han decidido. Es por ello que los colaboradores tienden a tener un alto nivel de productividad y satisfacción en el trabajo porque se sienten apreciados por su supervisor o administrador ya que cualquier cosa que digan es tomada en cuenta.

Las organizaciones requieren liderazgos dinámicos y una administración sólida para obtener una eficacia óptima. En éste mundo tan dinámico y actual se necesitan líderes que reten el statu quo, para crear visiones del futuro e inculcar a los miembros de la organización para que ansíen lograr esas perspectivas. También se requieren gerentes que formulen planes detallados, creen estructuras organizacionales eficientes e intervengan en las operaciones cotidianas. (Stephen y Timothy, A. 2009)

La teoría del liderazgo pedagógico según Viviane Robinson. El liderazgo pedagógico se define como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y alcanzar los propósitos y metas cooperadas de la escuela que permite acoplar y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo Leithwood (2009), citado en MINEDU (2016a).

El liderazgo pedagógico encamina a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar escenarios con potencial de mejora, situando en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y cooperadas por la comunidad educativa. Esta mirada subraya la importancia de que el director logre identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan concedido resolver problemas encontrados en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico (MINEDU, 2016b).

La reforma de la escuela pretende configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder que interviene, conquista y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello

alcance enlazar el trabajo docente, clima escolar agradable y la participación de las familias y comunidad (MINEDU, 2014c).

En efecto, alcanzamos entender el liderazgo pedagógico como la atribución que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para prosperar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa.

Las dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson consiste en una exploración de la literatura internacional sobre liderazgo directivo, reunió 24 estudios que demuestran los lazos entre el liderazgo y los resultados de los estudiantes e identificaron cinco dimensiones o prácticas del liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados de:

Establecimiento de metas y expectativas. Uso estratégico de los recursos. Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

La dimensión establecimiento de metas y expectativas se manifiesta de la siguiente manera: El liderazgo pedagógico obtendrá efecto sobre los resultados de los y las estudiantes si sitúa énfasis en metas de aprendizaje, puntualizándolas y prevaleciéndolas entre todas las demandas de la institución educativa. Estas metas tienen que impregnarse en todo el quehacer y procedimientos del aula, de allí la necesidad de forjar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van consiguiendo, serán conocidos por todos.

La dimensión uso estratégico de recursos se describe al referirse a recursos, desde liderazgo pedagógico, enlaza aseverar que el personal, los materiales y recursos económicos queden alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Esto embrolla tener una mirada sistémica del progreso escolar y habilidades en la asignación de recursos, primordialmente cuando estos son escasos.

La dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se demuestra a través de las evidencias revelan que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes. Involucra prácticas específicas como: Deliberar con el personal sobre la enseñanza. Coordinar y examinar el currículo con los profesores, indagando una secuencia y articulación entre todos los grados. Retroalimentar oportunamente con los

docentes de su experiencia de clase en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. Monitorear perseverantemente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.

La dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes contempla que: El líder pedagógico no solo promueve o impulsa el aprendizaje de los estudiantes; se incluye en el proceso mismo. De tal manera, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y practicante al mismo tiempo. Estos aprendizajes son formales (cursos o grados) o informales, a través de meditaciones sobre aspectos específicos de la enseñanza. Un líder con esta práctica es percibido por sus docentes como fuente de orientación a nivel pedagógico, ya que esgrime estos temas con mayor conocimiento.

La dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte considera que: Esta práctica de liderazgo debe avalar que los docentes consigan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, constituyendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula. Para esto es inevitable tener normas claras y pertinentes. Los docentes requieren sentir respaldo y apreciación por parte del directivo, que se muestre en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas, tanto de los asociados de padres de familia y sean considerados como políticas.

La gestión según Serafín (1997), es una de las más manipuladas cuando se trata de relatar o de analizar el funcionamiento de las instituciones educativas. Así, es habitual oír hablar de que: Los profesores, profesoras y las familias de los alumnos deberían comprometerse en la gestión de la institución educativa; o que: Una gestión eficaz pretende que los directivos tengan una formación específica, y exhiba una gestión participativa y democrática.

Varela y Hidalgo (2009a), citado en Mintzberg & Stoner (1995), asumen el vocablo gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para alcanzar los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de predecir participativamente el cambio, con el propósito de crear invariablemente estrategias que admitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Koontz y Weihrich (1998), define el vocablo gestión como una interacción de decisiones sobre los recursos disponibles a lo interno de la organización con sus objetivos globales, y las características del entorno en que se desempeña.

Para Anzola (2002), la gestión reside en todas las acciones que se promueven para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de obtener las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas tareas esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.

Sin embargo, la gestión, admitida como un acumulado de ideas más o menos estructuradas, es respectivamente reciente. Sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX. Para algunos, la gestión tiene que percibir con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos (Weber, 1976); otros asientan el énfasis en la interacción entre personas (Mayo E, 1977) y hay también quienes identifican gestión con administración (Taylor, 1911 y Fayol, 1916).

Varela y Hidalgo (2009b), la gestión se determina por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para solucionar alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de tareas integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción primordial de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

El instituto internacional de planeamiento de la educación de la UNESCO, señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Las tareas desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que extienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación indisolublemente como proceso sistemático. (UNESCO, 2000)

Pozner (2008), la gestión educativa es una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país. Podemos definirla también como el conjunto de tareas

relacionadas entre sí, que promueve el equipo directivo de una institución educativa para suscitar y posibilitar la obtención de la intencionalidad pedagógica en mejora de la comunidad educativa.

Las dimensiones de la gestión educativa son: Institucional, según Varela y Hidalgo (2009c), citado en Cassasus (2005), alcanzar una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes retos que deben afrontar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se concibe a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, trascenderán en el macrosistema.

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta: La gestión institucional permite contribuir a identificar las debilidades dentro del ámbito educativo, es decir las insolencias, para poder fortalecer, asimismo se busca la participación de los agentes, en poder organizarse de manera adecuada para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, es decir tareas referidas a aspectos estructurales, distribución de quehaceres y la división de trabajo, uso de tiempo y de los espacios.

En consecuencia la gestión institucional, es fundamental porque permite promover y estimar el perfeccionamiento de destrezas y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la organización educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión.

La dimensión pedagógica. De acuerdo a la UNESCO (2011), esta dimensión se recuenta al proceso primordial del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza aprendizaje. La noción contiene el enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Intuye también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

Varela y Hidalgo (2009), citado en Batista (2001), la gestión pedagógica es el trabajo coordinado de acciones y recursos para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico que ejecutan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al acatamiento de los propósitos educativos. Por lo tanto la práctica del maestro se convierte en una gestión para el aprendizaje.

Por lo tanto es en este nivel donde se puntualiza la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente plasma los procesos de enseñanza y aprendizaje, cómo asume el currículo para después cambiarla en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, asimismo, la forma de relacionarse con sus estudiantes y los padres de familia para avalar el aprendizaje en el sector educativo. Así mismo esta gestión es eje elemental en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que apunta su tarea en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para un excelente desempeño social, profesional y personal.

La dimensión administrativa. De acuerdo a la UNESCO (2011c), en la siguiente dimensión se incluyen tareas y estrategias de administración de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el acatamiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje. Esta dimensión indaga en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se provea la toma de decisiones.

En síntesis algunas tareas concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y preservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; preparación de presupuestos y todo el manejo contable financiero.

Esta gestión es una pieza imprescindible para el mejoramiento porque se desenvuelve en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de operaciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos eficaces de mejoramiento continuo. La gestión administrativa es el sostén que brinda los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos de la institución educativa en los plazos establecidos.

La dimensión comunitaria. Según la UNESCO (2011), esta dimensión hace hincapié al modo en el que la institución se compromete con la comunidad de la cual es parte, conociendo y entendiendo sus realidades, escaseces y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. De igual forma registra a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando aliados a los padres de familia y organizaciones municipales, comunidad y estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La mediación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite implantar alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

En consecuencia la gestión comunitaria accede identificar y tomar decisiones frente aquellas debilidades, es decir necesidades, demandas y condiciones de acuerdo a la realidad educativa, asimismo se busca la intervención activa de los directivos, docentes, alumnos y padres de familia en acontecimientos a favor de la institución educativa y de la comunidad.

En conclusión, dentro del ambiente de gestión comunitaria, es inevitable tomar iniciativas para realizar actividades o desarrollar programas que beneficien a la comunidad, y buscar la participación activa e indeleble a nivel interior y exterior en forma conjunta en mejora de la calidad educativa.

Espinel (2011), la participación y colaboración de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), instituyen un factor significativo para lograr la calidad en la enseñanza. Esta mediación comunitaria en la gestión educativa es percibida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el objetivo de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

Los términos que dan soporte al estudio son:

Liderazgo pedagógico. El liderazgo pedagógico se precisa como la labor de movilizar, de intervenir a otros para articular y conquistar las intenciones y metas compartidas de la escuela que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo MINEDU (2016e), citado en Leithwood (2009).

Gestión educativa. Se define como las postulaciones de toma de pericias acerca de las políticas educativas de nuestro país. Podemos precisar también como el acumulado de acciones relacionadas entre sí, que promueve el equipo directivo de una institución educativa para suscitar y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en mejora de la comunidad educativa (Pozner, 2008a)

Estilos de liderazgo. El estilo de liderazgo de una organización se expresa tanto en la naturaleza de la organización y en su reciprocidad con la comunidad. Si un líder es susceptible de su poder, es probable que otros en la organización se comporten de manera equivalente al tratar tanto con colegas como con la comunidad. Si un líder trabaja en cooperación y es abierto, es probable que induzca las mismas actitudes entre los miembros del personal, y coopere con otras organizaciones (Chiavenato, 2009d)

Comunicación. Es un elemento fundamental y clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información acerca de ellas. Asimismo, todas las situaciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden marchar en la práctica mediante la comunicación asertiva (Chiavenato, 2009e)

Trabajo en equipo. Un equipo es un conjunto de personas con habilidades adicionales, que dependen unos de otros para constituir y plasmar propósitos y metas cooperadas. Cuando estas personas anexas esfuerzos para solucionar un objetivo común, anteponen su rendimiento para lograrlo y consiguen desarrollar una buena comunicación, altos niveles de confianza, participación y colaboración. Para diferenciar la efectividad en un trabajo de equipo, habrá que consignar a su capacidad de organización, a su funcionamiento y a sus resultados. En consecuencia trabajar en equipo es cuando el talento humano se reúnen para resolver un objetivo común (Varela y Hidalgo, 2009).

Liderazgo directivo. Un factor elemental de la gestión escolar: el liderazgo directivo. De acuerdo a indagaciones recientes, este tema establece uno de los indicadores principales

dentro de los aspectos que impactan de manera positiva en el desarrollo de cambios en las experiencias de los maestros, en la calidad de estas prácticas, y en consecuencia que presentan sobre la calidad de aprendizaje de los alumnos en las escuelas (Pozner, 2008)

La hipótesis que da respuesta al problema es: El estilo de liderazgo del director ejerce una influencia positiva en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas.

El objetivo general es: Determinar el nivel de influencia del estilo de liderazgo del director en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas.

Los objetivos específicos son:

Determinar el grado de correlación entre variables de Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas; desde la percepción de los estudiantes.

Determinar el grado de correlación entre variables de Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas; desde la percepción de los docentes.

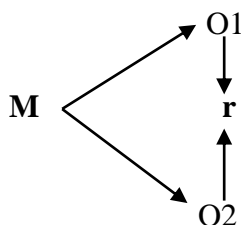
Determinar el grado de correlación entre variables de Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas; desde la percepción de los padres de familia.

II MATERIALES Y MÉTODOS

Según Baena (2017). Los diseños o modelos son representaciones de la realidad usado como referente de la teoría. Existen modelos cuantitativos como lo asume el presente estudio, donde se explican los hechos conocidos y predicen hechos desconocidos, como la constatación de los hechos sucedidos en la gestión educativa (p.47)

El diseño de investigación que se manipulará es descriptivo correlacional, porque consiste en determinar el grado de asociación entre las variables de estudio. Las cuales nos darán pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto.

Tiene como esquema:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- O1 y O2 : Observaciones obtenidas en cada una de las variables.
- r : Relación entre variables.

El estudio tiene dos variables: variable 01: Liderazgo pedagógico y variable 02: Gestión educativa. Conceptualizando el liderazgo pedagógico como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo Leithwood, 2009 citado en (MINEDU, 2016); y la gestión educativa según Pozner, P. (2008) como la instancia de toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país. Operacionalizándose de la siguiente manera:

Tabla N° 01: Operacionalización de Variables.

Variables de estudio	Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Instrumento
Variable 01. Estilo de liderazgo	Pedagógica	Establecimiento de metas y expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentiva el aprendizaje en los estudiantes. 	Cuestionario Guía de entrevista
		Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes. • Reflexionar con el personal sobre la enseñanza. • Retroalimentar a los docentes en su práctica pedagógica. 	
		Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno adecuado y ordenado. • Normas claras y pertinentes. • Confianza en su trabajo. 	

Variables de estudio	Dimensión	Indicador	Instrumento
Variable 2. Gestión educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento interno y organigramas. • Manual de funciones y procedimientos. • Comisiones de trabajo. • Canales de comunicación formal. 	Cuestionario Guía de entrevista
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación educativa y tutoría. • Estilos de enseñanza. • Estrategias didácticas, proceso de enseñanza y aprendizaje. • Planificación y evaluación. 	
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de recursos económicos, materiales y humanos • Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo y servicio. • Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones. 	
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de padres y madres de familia. • Proyectos de proyección social. 	

Según Wigosdki (2015). Población es el acumulado total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

La población estuvo conformada por la totalidad del personal docente primaria y secundaria que laboran en la institución educativa N° 16667 Señor de los Milagros, padres y madres de familia asociados a la mencionada institución educativa del caserío de Vista Hermosa,

distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, los cuales ascienden a 7 docentes y 28 estudiantes y 29 padres de familia que forman parte de la institución educativa.

Según Vara, (2012a). Cuando la población es pequeña y accesible, lo más recomendable es estudiar a todos los individuos. En este caso, la muestra corresponde a la población.

Por lo tanto la muestra corresponde a la misma población 07 docentes y 28 estudiantes y 29 padres de familia sujetos de estudio, de selección intencional por ser conveniente económicamente y necesario para la investigación; además de alguna experiencia con la población de quien investiga.

El muestreo según Vara, (2012b). Es una técnica que se realiza si a veces la muestra es igual a la población sobre todo cuando se puede acceder a toda la población porque esta es pequeña o manejable.

El estudio utilizó el **método inductivo** donde desarrolló a través del análisis teórico de las variables e indicadores del problema para llegar a conclusiones generales. El **método deductivo** que se aplicó a la generación de hipótesis y conclusiones sobre la opinión de los agentes involucrados y comprender los factores particulares. El **método analítico** con el fin de determinar las características predominantes del liderazgo en la Dirección y gestión educativa permitiendo observar las causas y efectos de las variables de estudio.

Para García (2016). La noción de recolección refiere al proceso y el resultado de recolectar (reunir, recoger o cosechar algo) un dato, una información que permite generar un cierto conocimiento. Esto quiere decir que la recolección de datos es la actividad que consiste en la recopilación de información dentro de un cierto contexto (p.7).

La encuesta. En la presente investigación y a través de ésta técnica se determinó la participación de involucramiento y compromiso laboral, el nivel de satisfacción laboral, el nivel de gestión educativa y estilos de liderazgo. La validez del contenido, fue consultada a expertos que validaron los ítems que se utilizó para la recolección de datos y se aplicó al personal Jerárquico y a los docentes de la I.E. Señor de los Milagros de Vista Hermosa distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba.

El cuestionario. Se aplicó dos tipos de cuestionarios, el primero, orientado a gestión educativa, fue llenado por los docentes, estudiantes y padres de familia; y el segundo,

orientado a estilo de liderazgo, fue llenado por los docentes, estudiantes y padres de familia, en función a la gestión y estilo de liderazgo del director.

El **procedimiento para recolectar los datos** primarios de investigación será el siguiente:

- Se elabora un marco muestral conteniendo todas las unidades de análisis de segundo orden las instituciones educativas de educación básica regular de la zona rural del distrito de Jamalca, que contendrá todas las unidades de análisis primarias Docentes.
- Se elabora dos instrumentos de medición, seleccionándose los ítems más representativos de liderazgo pedagógico.
- La aplicación de la encuesta se realizará individualmente, con una demora aproximada de 20 minutos por cada una.
- La aplicación de la encuesta será por el mismo investigador.
- Se revisará la calidad de cada encuesta realizada. Se perfecciona y eliminan algunos errores de información.
- Se elaborará una matriz de tabulación de variables por sujetos. En ella se organiza la información.

Para el **análisis de datos del estudio** se tomó como referencia a Hernández (2016). Es una técnica y por medio de ésta se inspeccionan, purifican y transforman datos, con la finalidad de destacar toda la información que sea de gran utilidad, a fin de poder elaborar conclusiones que sirvan de apoyo en la toma de decisiones.

Los datos fueron analizados mediante el paquete estadístico SPSSv22 y Excel las variables de estudio. El tratamiento estadístico incluirá frecuencias y porcentajes de respuesta, con las respectivas medias y desviaciones típicas. Se presentará los resultados en forma de tablas, una general con estadísticos básicos, sobre el estudio que nos ha parecido de especial relevancia para determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, Caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, así mismo para el análisis de los resultados se considerará herramientas cuantitativas.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis

3.1.1. Análisis comparativo según dimensiones de la Gestión Educativa en estudiantes

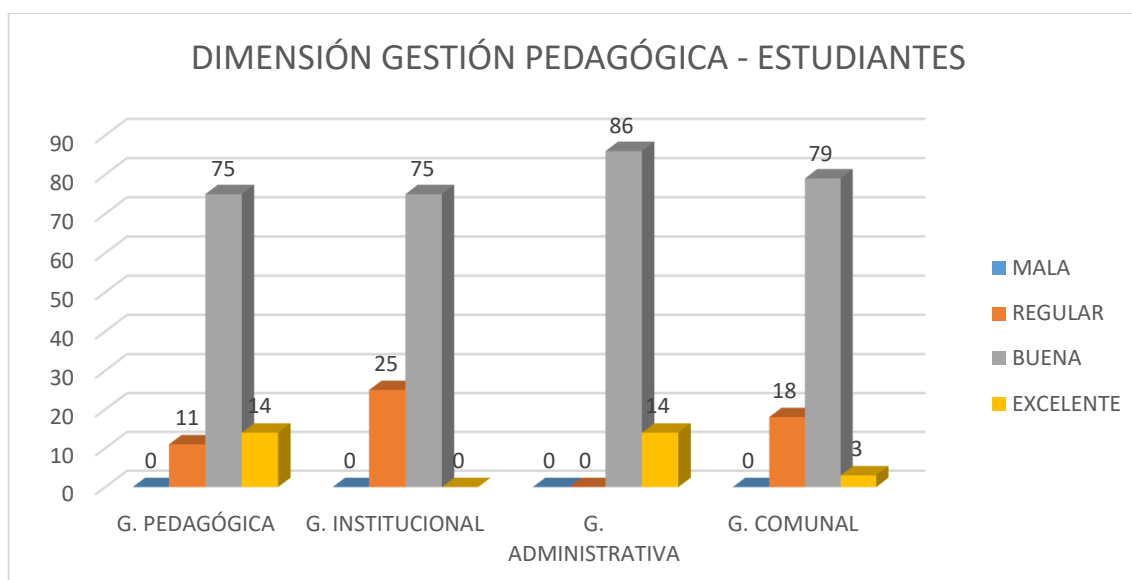
Tabla 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNAL
MALA	0	0	0	0
REGULAR	11	25	0	18
BUENA	75	75	86	79
EXCELENTE	14	0	14	3
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 01

Descripción:

En la Tabla N° 02, se constata que de los 28 estudiantes entrevistados alcanzan el nivel buena de gestión educativa, la gestión administrativa con el 86%, seguido de la gestión comunal con el 79% y muy de cerca las dimensiones gestión pedagógica y gestión institucional con el 75%. Desafiando elevar el nivel excelente al alcanzar la gestión pedagógica y gestión administrativa solo el 14%, gestión comunal el 03% y 0% la gestión institucional.



Fuente: Tabla 2.

Figura 1: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

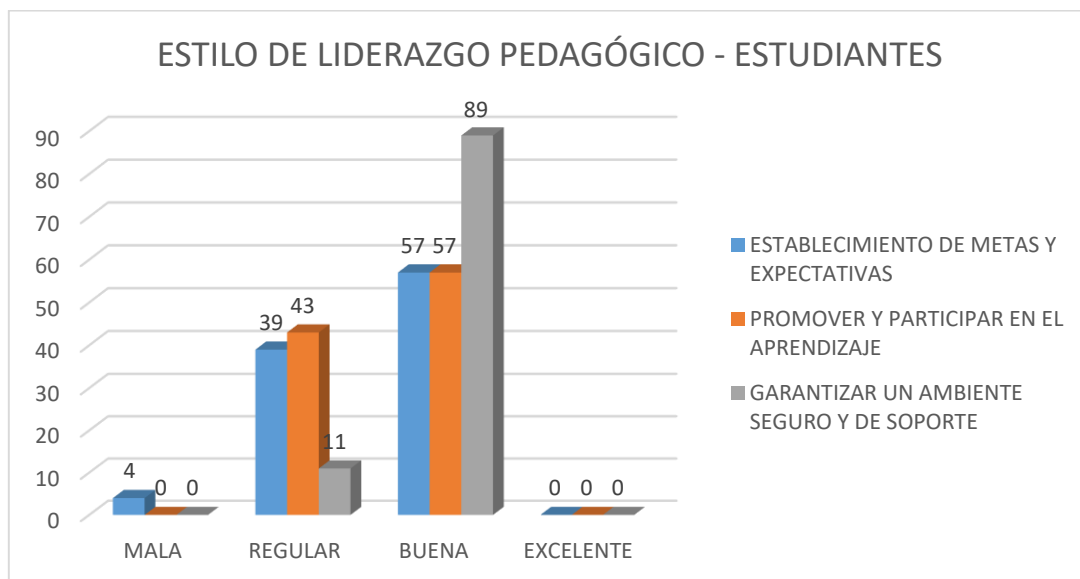
Tabla 3: Distribución porcentual de las dimensiones de Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	4	0	0
REGULAR	39	43	11
BUENA	57	57	89
EXCELENTE	0	0	0
TOTAL	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 01

Descripción:

En la Tabla N° 03, se constata que de los 28 estudiantes entrevistados alcanzan el nivel buena en el estilo de gestión pedagógica, la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte 89%, seguido de establecimiento de metas y promover y participar en el aprendizaje 57% sobresaliendo en el nivel regular la dimensión establecimiento de metas y expectativas con el 39% y promover y participar en el aprendizaje con el 43% y, garantizar un ambiente seguro y de soporte 11%. Desafiando a todas las dimensiones alcanzar el nivel excelente



Fuente: Tabla 3.

Figura 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la Estilo de Gestión Pedagógica de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

3.1.2. Análisis comparativo entre las dimensiones de Gestión Educativa y Estilo de Liderazgo Pedagógico en estudiantes

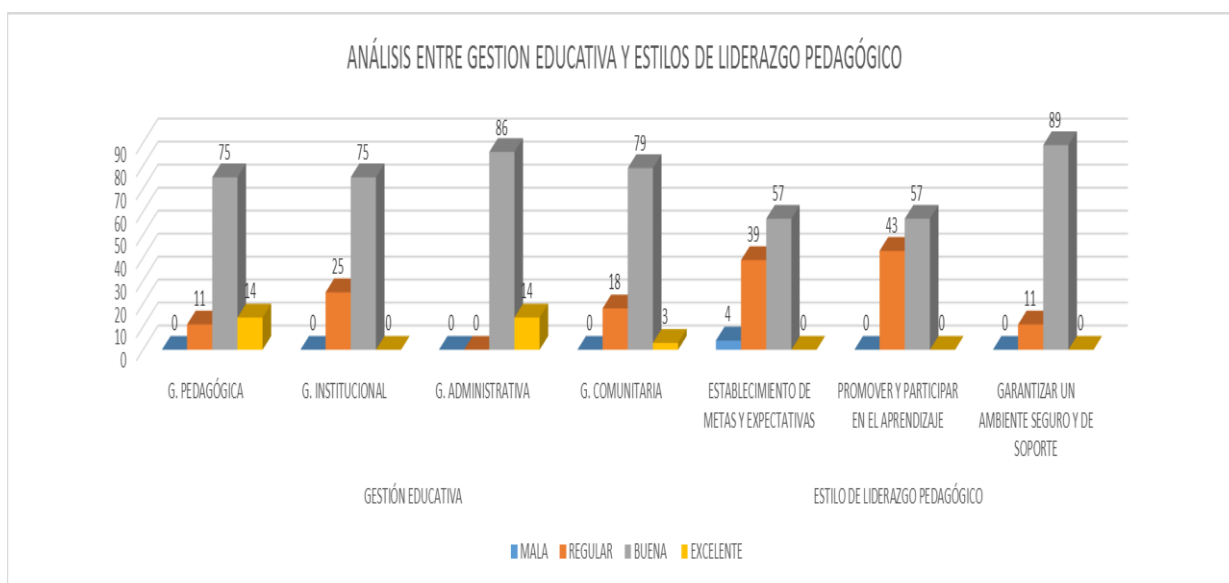
Tabla 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	GESTIÓN EDUCATIVA				ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO		
	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNITARIA	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	0	0	0	0	4	0	0
REGULAR	11	25	0	18	39	43	11
BUENA	75	75	86	79	57	57	89
EXCELENTE	14	0	14	3	0	0	0
TOTAL	100	100	100	0	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 01

Descripción:

En la Tabla N° 04, se constata que de los 28 estudiantes entrevistados la variable gestión educativa está en mejor situación superando el 75% nivel buena en todas las dimensiones, mientras que la variable estilos de liderazgo pedagógico está por debajo, alcanzando el 57% las dimensiones de establecimiento de metas y promover y participar el aprendizaje, desafiando a estas dimensiones superar el nivel regular; solo la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte superó a todas las dimensiones alcanzando el 89% nivel bueno.



Fuente: Tabla 4.

Figura 3: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

3.1.3. Análisis comparativo según dimensiones de la Gestión Educativa en docentes

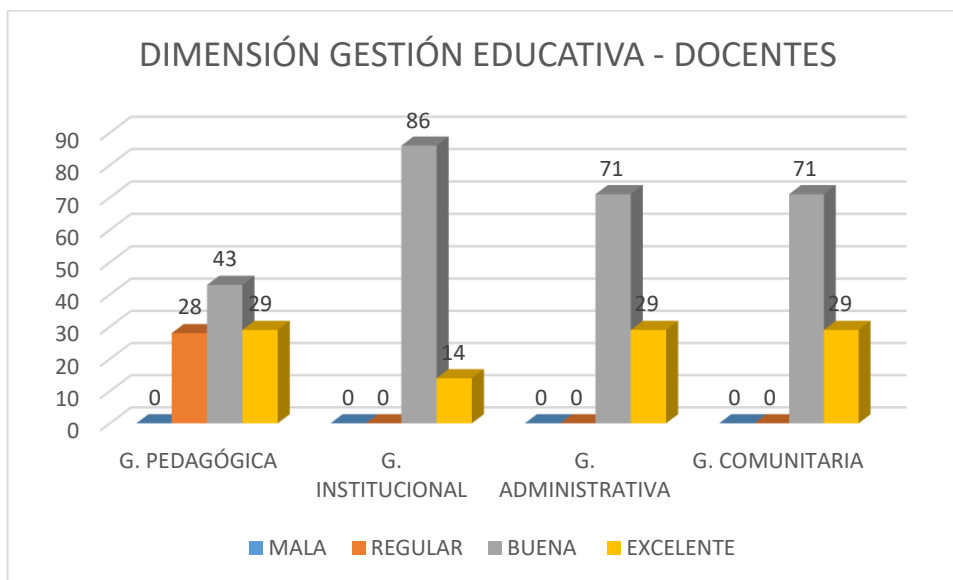
Tabla 5: Distribución porcentual de las dimensiones de Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNITARIA
MALA	0	0	0	0
REGULAR	28	0	0	0
BUENA	43	86	71	71
EXCELENTE	29	14	29	29
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 02

Descripción:

En la Tabla N° 05, se constata que de los 07 docentes entrevistados alcanzan el nivel buena en gestión educativa, la gestión institucional con el 86%, seguido de la gestión administrativa y gestión comunitaria con el 71% y muy distante la dimensión gestión pedagógica con el 43%. Mostrando un leve ascenso en las dimensiones gestión comunitaria, administrativa y pedagógica en el nivel excelente alcanzando el 29% y, el 14% lo hace la dimensión gestión institucional.



Fuente: Tabla 5.

Figura 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

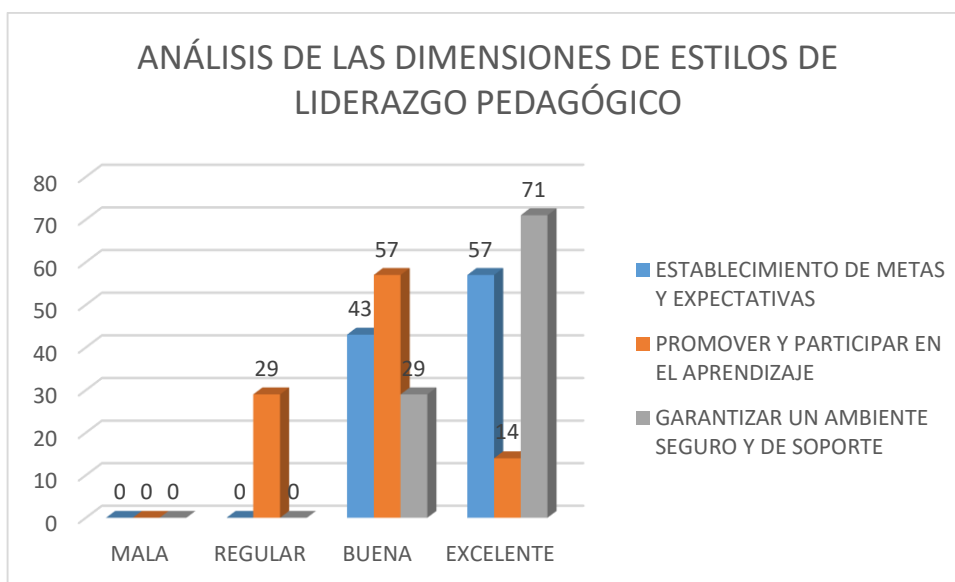
Tabla 6: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	0	0	0
REGULAR	0	29	0
BUENA	43	57	29
EXCELENTE	57	14	71
TOTAL	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 02

Descripción:

En la Tabla N° 06, se constata que de los 07 docentes entrevistados alcanzan el nivel excelente en la variable estilos de liderazgo pedagógico en la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte el 71%, seguido de la dimensión establecimiento de metas y expectativa con el 57% y muy distante la dimensión promover y participar en el aprendizaje con el 14%; desafiando a todas las dimensiones superar el nivel buena y sobre todo a la dimensión promover y participar en el aprendizaje que alcanzó el 29% nivel regular.



Fuente: Tabla 6.

Figura 5: Distribución porcentual de las dimensiones de la Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

3.1.4. Análisis comparativo entre las dimensiones de Gestión Educativa y Estilo de Liderazgo Pedagógico en docentes

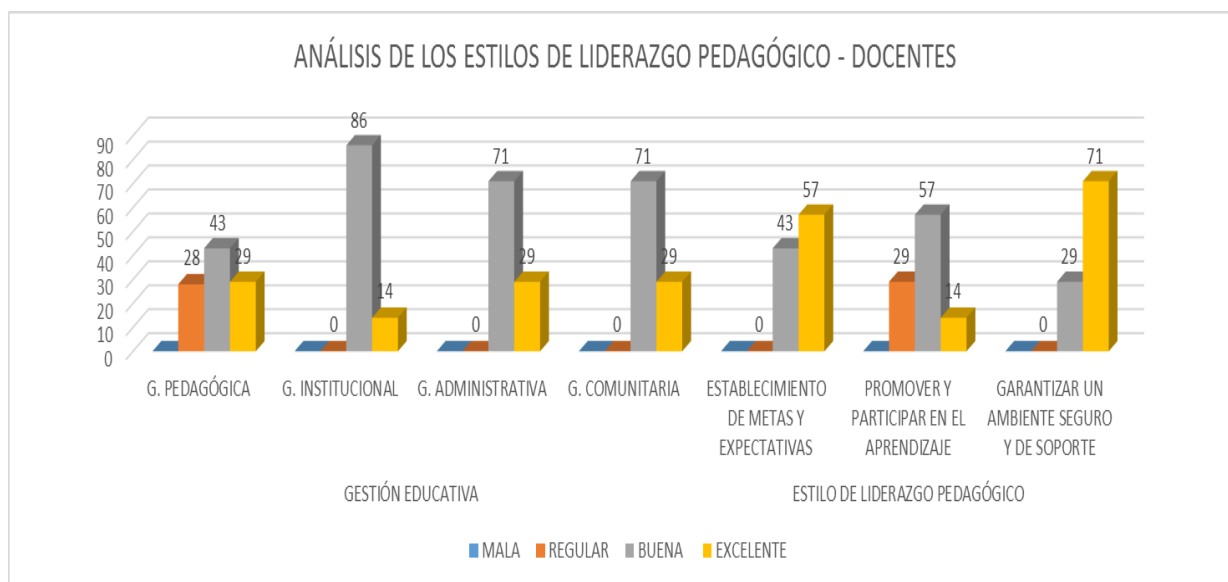
Tabla 7: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	GESTIÓN EDUCATIVA				ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO		
	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNITARIA	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	0	0	0	0	0	0	0
REGULAR	28	0	0	0	0	29	0
BUENA	43	86	71	71	43	57	29
EXCELENTE	29	14	29	29	57	14	71
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 02

Descripción:

En la Tabla N° 07, se constata que de los 07 docentes entrevistados la variable estilos de liderazgo pedagógico alcanzó mejores resultados en el nivel excelente 71% la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte y el 57% establecimiento de metas y expectativas; mientras que la variable gestión educativa alcanzó el nivel excelente de forma equitativa el 29% las dimensiones gestión pedagógica, administrativa y comunitaria; desafiando en las dos variables elevar el nivel buena a excelente.



Fuente: Tabla 7.

Figura 6: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

3.1.5. Análisis comparativo según dimensiones de la Gestión Educativa en padres de familia.

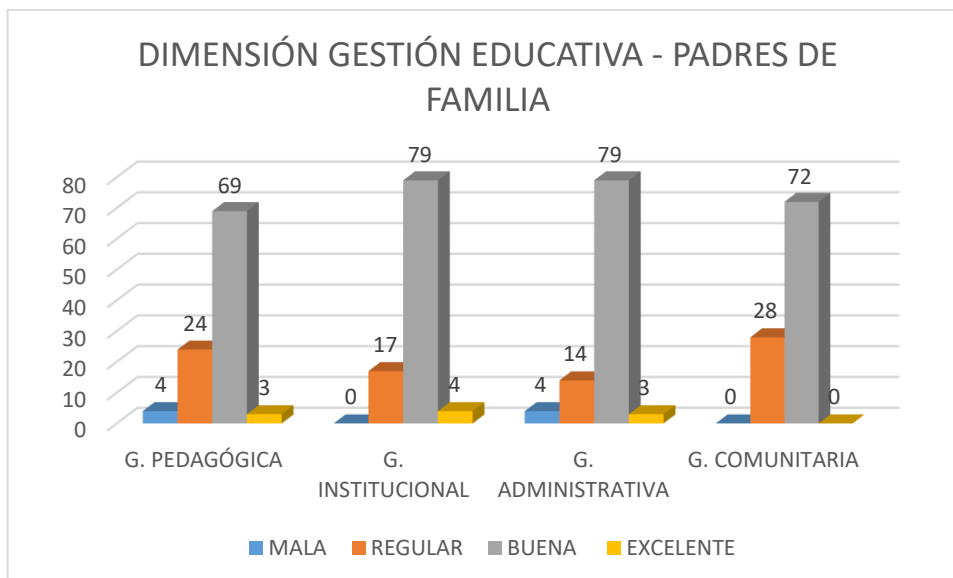
Tabla 8: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNITARIA
MALA	4	0	4	0
REGULAR	24	17	14	28
BUENA	69	79	79	72
EXCELENTE	3	4	3	0
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 03

Descripción:

En la Tabla N° 08, se constata que de los 29 padres de familia entrevistados alcanzan el nivel bueno en gestión educativa, la gestión institucional y gestión administrativa con el 79%, seguido de la gestión comunitaria con el 72% y muy cerca la dimensión gestión pedagógica con el 69%. Mostrando desafío en todas las variables elevar el nivel regular y convertirlo en bueno y excelente.



Fuente: Tabla 8.

Figura 7: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

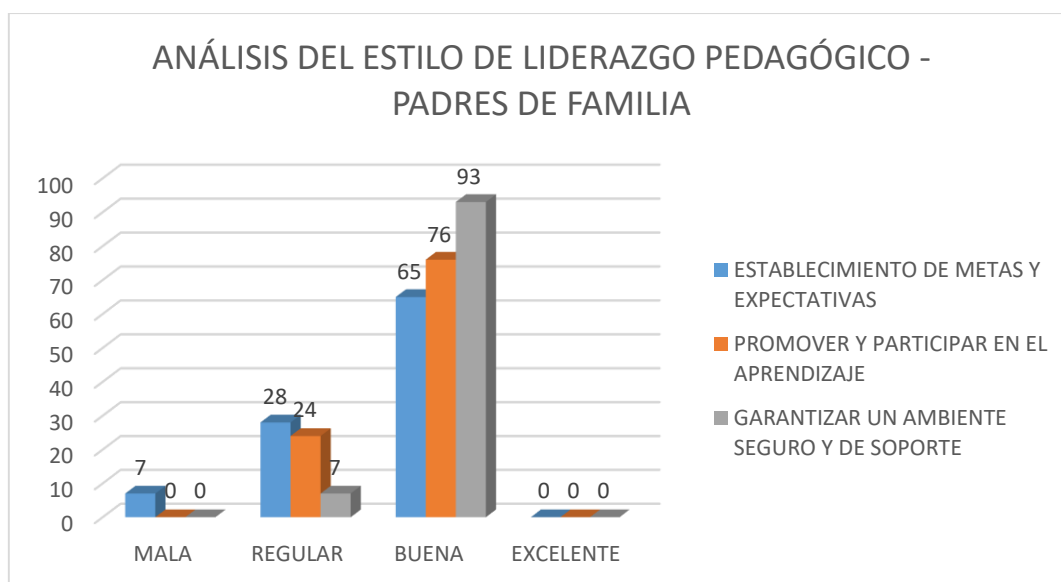
Tabla 9: Distribución porcentual de las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	7	0	0
REGULAR	28	24	7
BUENA	65	76	93
EXCELENTE	0	0	0
TOTAL	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 03

Descripción:

En la Tabla N° 09, se constata que de los 29 padres de familia entrevistados lidera el nivel bueno la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte con el 93%, seguido de la dimensión promover y participar en el aprendizaje con el 76% y finalmente la dimensión establecimiento de metas y expectativas con el 65%; no alcanzan el nivel excelente ninguna de las dimensiones y desafían mejorar las dimensiones establecimiento de metas y expectativas y promover y participar en el aprendizaje al alcanzar el 28% y 24% nivel regular.



Fuente: Tabla 9.

Figura 8: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

3.1.6. Análisis comparativo entre las dimensiones de Gestión Educativa y Estilo de Liderazgo Pedagógico en padres de familia

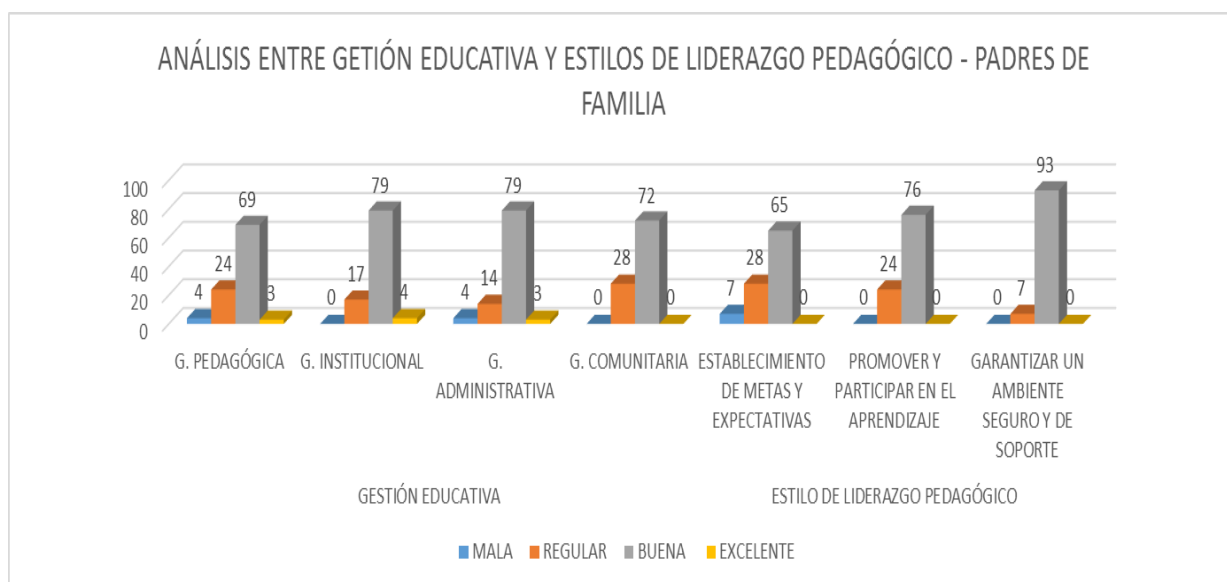
Tabla 10: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

NIVEL	GESTIÓN EDUCATIVA				ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO		
	G. PEDAGÓGICA	G. INSTITUCIONAL	G. ADMINISTRATIVA	G. COMUNITARIA	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE	GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE
MALA	4	0	4	0	7	0	0
REGULAR	24	17	14	28	28	24	7
BUENA	69	79	79	72	65	76	93
EXCELENTE	3	4	3	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Cuestionario N° 03

Descripción:

En la Tabla N° 10, se constata que de los 29 padres de familia entrevistados todos tienen una percepción buena de la gestión educativa y del estilo de liderazgo docente: el 93% manifiesta que se garantiza un buen ambiente seguro y de soporte, el 79% que existe buena gestión institucional y administrativa, el 76% se promueve una buena participación en el aprendizaje, el 72% buena gestión comunitaria, el 69% buena gestión pedagógica y el 65% manifiesta que existe un buen establecimiento de metas y expectativas. Desafiando todas las dimensiones elevarlo a nivel excelente.



Fuente: Tabla 10.

Figura 9: Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

1.1.7. Análisis del grado de correlación de las variables Gestión Educativa y Estilos de Liderazgo Pedagógico.

Tabla 11: Distribución de la puntuación de correlación según Pearson según muestra de los estudiantes.

Variables de control			Dim1: Gestión Pedagógica	Dim2: Gestión Institucional	Dim3: Gestión Administrativa	Dim4: Gestión Comunitaria
Dim1: Establecimiento de metas y expectativas.	Dim1: Gestión Pedagógica	Correlación	1,00	,266	,654	,182
		Significancia (bilateral)	0	,199	,000	,383
		Gl.	23	23	23	23
Dim2: Promover y participar en el aprendizaje.	Dim2: Gestión Institucional	Correlación	,266	1,000	,237	,093
		Significancia (bilateral)	,199	0	,253	,659
		Gl.	23	23	23	23
Dim3: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Dim3: Gestión Administrativa	Correlación	,654	,237	1,000	,144
		Significancia (bilateral)	,000	,253	0	,492
		Gl.	23	23	23	23
	Dim4: Gestión Comunitaria	Correlación	,82	,093	,144	1,000
		Significancia (bilateral)	,383	,659	,492	0
		Gl.	23	23	23	23

En cuadro N° 11 se constata el grado de correlación según la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, **desde la perspectiva de los estudiantes**, la significancia bilateral y el grado de libertad, obteniendo un gl o grado de libertad de 23, una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0,5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica y administrativa **existe un grado de correlación fuerte** está sobre el 0,5; mientras que en las dimensiones institucional y comunitaria la correlación es simple está por debajo del 0,5; en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico: Establecimiento de metas y expectativas. Promover y participar en el aprendizaje y Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

Tabla 12: Distribución de la puntuación de correlación según Pearson muestra de los docentes

Variables de control			Dim1: Gestión Pedagógica	Dim2: Gestión Institucional	Dim3: Gestión Administrativa	Dim4: Gestión Comunitaria
Dim1: Establecimiento de metas y expectativas.	Dim1: Gestión Pedagógica	Correlación	1,000	,218	,745	,745
		Significancia (bilateral)	0	,782	0	,255
		Gl.	2	2	2	2
Dim2: Promover y participar en el aprendizaje.	Dim2: Gestión Institucional	Correlación	,218	1,000	,488	,488
		Significancia (bilateral)	,782	0	,512	,512
		Gl.	2	2	2	2
Dim3: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Dim3: Gestión Administrativa	Correlación	,745	,488	1,000	1,000
		Significancia (bilateral)	,255	,512	0	0
		Gl.	2	2	2	2
	Dim4: Gestión Comunitaria	Correlación	,745	,488	1,000	1,000
		Significancia (bilateral)	,255	512	0	0
		Gl.	2	2	2	2

En cuadro N° 12 se constata el grado de correlación según la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, **desde la perspectiva de los docentes**, la significancia bilateral y el grado de libertad, obteniendo un gl o grado de libertad de 2, una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0, 5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica, administrativa y comunitaria **existe un grado de correlación fuerte** está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en su mayoría; mientras que en las dimensiones institucional la correlación es simple está por debajo del 0,5, pero muy cerca a ella; en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico: Establecimiento de metas y expectativas. Promover y participar en el aprendizaje y Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

Tabla 13: Distribución de la puntuación de correlación de Pearson según muestra de los padres de familia.

Variables de control			Dim1: Gestión Pedagógica	Dim2: Gestión Institucional	Dim3: Gestión Administrativa	Dim4: Gestión Comunitaria
Dim1: Establecimiento de metas y expectativas. Dim2: Promover y participar en el aprendizaje. Dim3: Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Dim1: Gestión Pedagógica	Correlación Significancia (bilateral) Gl.	1,000 0 24	,688 0 24	,642 0 24	,384 ,053 24
	Dim2: Gestión Institucional	Correlación Significancia (bilateral) Gl.	,688 0 24	1,000 0 24	,942 0 24	,687 0 24
	Dim3: Gestión Administrativa	Correlación Significancia (bilateral) Gl.	,642 0 24	,942 0 24	1,000 0 24	,665 0 24
	Dim4: Gestión Comunitaria	Correlación Significancia (bilateral) Gl.	,384 ,053 24	,687 0 24	,665 0 24	1,000 0 24

En cuadro N° 13 se constata el grado de correlación según la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, desde la **perspectiva de los padres de familia**, la significancia bilateral y el grado de libertad, obteniendo un gl o grado de libertad de 24, una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0,5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria existe **un grado de correlación fuerte** está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico: Establecimiento de metas y expectativas. Promover y participar en el aprendizaje y Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

IV. DISCUSIÓN

El estudio cuenta con el soporte científico según la teoría del liderazgo desde una perspectiva organizacional según Franklin E. y Krieger M. (2011), porque contribuye a identificar la capacidad de una persona, grupo o equipo que forma parte de una institución educativa y orientada a alcanzar objetivos y metas en las circunstancias actuales de la institución educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2018.

Este liderazgo está asociado al desarrollo de ciertas conductas que vinculan directamente a los líderes con la organización, haciendo posible la influencia de la conducción en el comportamiento y en el sentido que moviliza a los integrantes de la institución educativa, dotando un sentido común, teniendo como norte la mejora de calidad educativa que expresa en logros de aprendizaje a través de los concursos locales, regionales y nacionales. Es por ello que urge contar con directivos que sean líderes pedagógicos y tengan claro los propósitos a alcanzar con una visión compartida.

La teoría del liderazgo pedagógico de Viviane Robinson. El liderazgo pedagógico se precisa como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas cooperadas de la escuela, que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo Leithwood (2009), citado en MINEDU (2016).

El liderazgo pedagógico acarrea a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar escenarios con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y cooperadas por la comunidad educativa. Esta percepción destaca la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan permitido solucionar problemas encontrados en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico (MINEDU, 2016b).

El antecedente que otorgó mayor insumo teórico práctico fue de Flores (2015), en su tesis doctoral titulada: El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. El estudio examinó la relación entre los estilos de liderazgo de los equipos directivos y la eficacia de los centros educativos que han obtenido buenos resultados en el aprendizaje de sus estudiantes.

Los resultados obtenidos con el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ-5x, nos llevan a señalar que los directivos de centros educativos con buenos resultados, presentan características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional. El análisis de los datos permite concluir que el proceso de influencia del liderazgo transaccional es probablemente instrumental, en tanto, liderazgo transformacional implica probablemente la internalización de la motivación por inspiración. Las componentes de liderazgo transformacional se correlacionan en buen grado con todas las variables de resultados, calificados como: Esfuerzo extra, efectividad y satisfacción

Según el reporte de los estudiantes utilizando la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, la significancia bilateral y el grado de libertad de 23, con una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0,5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica y administrativa existe un grado de correlación fuerte está sobre el 0,5; mientras que en las dimensiones institucional y comunitaria la correlación es simple está por debajo del 0,5; en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico.

Según el reporte de los docentes con la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, la significancia bilateral y el grado de libertad, obteniendo un grado de libertad de 2, una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0,5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica, administrativa y comunitaria existe un grado de correlación fuerte está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en su mayoría; mientras que en las dimensiones institucional la correlación es simple está por debajo del 0,5, pero muy cercana a ella.

Según el reporte de los padres de familia con la escala Pearson entre las dimensiones de Gestión Educativa y las dimensiones del Estilo de Liderazgo Pedagógico, la significancia bilateral y el grado de libertad, obteniendo un grado de libertad de 24, una correlación según la regla de decisión de Pearson que entre la 0,5 a la 1,00, verificando que las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria existe un grado de correlación fuerte está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico: Establecimiento de metas y expectativas. Promover y participar en el aprendizaje y Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

V. CONCLUSIONES

Al término de la investigación el autor llega a las siguientes conclusiones:

1° Según la percepción de los estudiantes el grado de correlación de la gestión educativa en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas es fuerte está sobre el 0,5; mientras que en las dimensiones institucional y comunitaria la correlación es simple está por debajo del 0,5 en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico.

2°. Según la percepción de los docentes el grado de correlación de la gestión educativa en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas es fuerte está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en su mayoría; mientras que en las dimensiones institucional la correlación es simple está por debajo del 0,5, pero muy cercana a ella.

3°. Según la percepción de los padres de familia el grado de correlación de la gestión educativa en la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas es fuerte está sobre el 0,5 alcanzando la 1.000 en relación a las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo Pedagógico: Establecimiento de metas y expectativas. Promover y participar en el aprendizaje y Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

4° A la luz de los resultados, se concluye finalmente que el estilo de liderazgo del director ejerce una influencia positiva en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, caserío Vista Hermosa, distrito de Jamalca, provincia de Utcubamba, región Amazonas.

VI. RECOMENDACIONES

Al término de la investigación el autor alcanza las siguientes recomendaciones:

A los directivos de las instituciones educativas del distrito de Jamalca, provincia Utcubamba, agenciarse del trabajo de investigación para tener en cuenta el grado de correlación que existe entre la gestión educativa que realizan en sus instituciones educativas con el estilo de liderazgo pedagógico que viene ejerciendo.

A los docentes de aula de las redes educativas del distrito de Jamalca tener en cuenta los resultados alcanzados en la presente investigación y socializarlo con el autor para tomar las medidas necesarias y mejorar de esa manera la calidad educativa fortaleciendo un clima institucional positivo.

A los especialistas de la UGEL Utcubamba tomar en consideración el aporte del estudio para acercar brechas de las dimensiones que su correlación no son tan fuertes y mantener el nivel de las dimensiones con correlación fuerte.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. Mexico: McGrawhill.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). México, México. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Caminero, J. (2012). *Competencias de la Dirección escolar para una Gestión de Calidad*. Palencia: Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1733/1/TFG-L5.pdf>.
- CEPPE. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje . Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.*, 33.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: DERECHOS RESERVADOS © 2009, respecto a la primera edición en español por MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Dávila, E. (2016). *Estilos de liderazgo de Los directivos y su relación con la calidad de la gestión educativa en centros de educación técnico productiva (Cetpros) públicos en la ciudad de Huánuco, 2015*. Huánuco.
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Iquitos: recuperado de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1.
- Espinel, G. (2011). *La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural*. recuperado de <http://www.eumed.net>.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo.
- Flores, C. (2015). *El Liderazgo de los Equipos Directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. Granada.
- Franklin y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina*. México: D.R. © 2011 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- García, M. (2015). *Dirección Pedagógica y Liderazgo Educativo: Prácticas Eficaces en Centros Públicos andaluces*. Granada: Recuperado de <http://hdl.handle.net/10481/43400>.

- García, J. (2016). *Las técnicas de recolección de datos*. Lima, Perú. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JuanSebastianGarciaM/las-tnicas-de-recoleccin-de-datos>
- Gardner, J. (1991). *El Liderazgo*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- Gómez, F. (2014). *Modelo de competencias profesionales para directivos escolares: Desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular subvencionada, Chile*. Chile: recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40860232/Competencias_y_formation_para_un_liderazgo_escolar_efectivo_en_Chile.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1518227707&Signature=fYHthZgOEO2FH%2Bd4oCAXw2Hlfrs%3D&response-cont.
- Gonzalo y Marfán, J. (2011). Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 19.
- Hernández, Z. (2016). *Método de análisis de datos: apuntes*. Rioja, San Martín, Perú. Obtenido de https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf
- Huerta y Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Primera Edición, 2006 D.R.© 2006 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Koontz y Weihrich, H. (1998). *Administración*. Mexico: Novena Edición.
- Kreitner y Kinicki. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lavalle, Á. (2015). *Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática Toribio Rodríguez de Mendoza - San Nicolás, 2014*. Trujillo: Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2982/TESIS%20MAESTRIA%20CRISTINA%20ELIZABETH%20CALVO%20M%C3%89NDEZ.pdf?sequence=1>.
- Madrigal, R. (2014). *Dirección y Liderazgo en los Institutos Tecnológicos del estado de Michoacán Mexico*. Mexico: Recuperado de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/36691/1/TD_RafaelMadrigal.pdf.
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente: Diseño e implementación de políticas educativas*. Lima.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima: 1.a edición marzo 2016.

- MINEDU. (2017). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944*. Lima: Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29944/ds-n-004-2013-ed-reglamento-29944-24-11-2017.pdf>.
- MINEDU. (2017). *Ley General de Educación N° 28044*. Lima: <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-28044/ds-011-2012-24-11-2017.pdf>.
- Olmedo de Leiva, (2015). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en el Liceo Salvadoreño*. Lima.
- Pozner de Weinberg, P. (2008). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires: Aique Grupo editor.
- Ramos, J. (2015). *Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015*. Juliaca: Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/790/TESIS%20DNI%20N%C2%BA%2029700637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. Lima.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Lima: Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/7005/1/Rosario_fa.pdf.
- Sambrano, N. (2013). *El estilo de liderazgo y su influencia en la gestión escolar de los directores de escuelas secundarias de la zona 14 del estado Nuevo León*. Monterrey.
- Sánchez, P. (2014). *Profesores y Gestión escolar*. Chile: Recuperado de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/379/1/Sanchez_Castillo_Pablo.pdf.
- Serafín, J. (1997). *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsosi.
- Serrano, R. (2017). *Competencias clave de las Direcciones Escolares para un Liderazgo Eficaz*. Lima: Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Rserrano/SERRANO_ALBENDEA_Ricardo_Tesis.pdf.
- Sosa, G. (2017). *La Gestión Educativa en el Marco del Buen Ddesempeño Docente de las I.E. de Puente Piedra*. Lima: Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20_ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2.

- Stephen y Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall es una marca registrada de Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Tamrat, A. (2016). *Los principales estilos de liderazgo de los directores y sus efectos sobre el desempeño de los docentes en la región Tigray de Etiopía*. Etiopía.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de educación. Lima.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación. Lima.
- UNESCO, I. (2000). *Planeamiento de la educación. Desafíos de la educación, Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires.
- Vara , A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Varela y Hidalgo, C. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica: Programa escuelas de calidad*. Mexico.
- Wigosdki, J. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 01

DIRIGIDO A: Docentes

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca, provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN PEDAGÓGICA:					
01	La directora apoya en la planificación pedagógica para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
02	La directora canaliza las motivaciones de los docentes para mejor su desempeño.				
03	La directora demuestra capacidad de innovación en el desempeño de sus funciones.				
04	La directora fomenta el trabajo en equipo con todos los miembros del plantel educativo.				
05	La directora logra comprometer a los docentes en el logro de los aprendizajes.				
06	La directora logra objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN INSTITUCIONAL:					
07	La directora mantiene un adecuado clima institucional en la institución.				
08	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.				
09	La directora hace desempeñar las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
10	Es usted convocado por la directora de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA:					
11	La directora demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
12	Considera que la directora tiene capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
13	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				
14	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN COMUNITARIA:					
15	La directora incentiva la realización de proyectos con proyección social.				
16	La directora mantiene una buena relación con los padres de familia de la institución.				
17	La directora trabaja de acuerdo con las autoridades de la comunidad.				

18	La directora fomenta el trabajo con los padres de familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.				
19	Los padres de familia son considerados aliados estratégicos para la institución educativa.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 02

DIRIGIDO A: Docentes

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
ESTILO DE LIDERAZGO: Pedagógica.					
Establecimiento de metas y expectativas					
01	La directora premia a los docentes por alcanzar los objetivos establecidos.				
02	Reconoce el esfuerzo pedagógico del personal docente de la institución educativa.				
03	La directora se muestra interesada en mejorar logros de aprendizaje de los estudiantes.				
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes					
04	La directora capacita a los maestros en su desarrollo profesional docente.				
05	La directora estimula a los docentes para expresar ideas y opiniones sobre la mejora del trabajo.				

06	La directora delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar participación en la toma de decisiones.				
Garantizar un ambiente seguro y de soporte					
07	La directora promueve en los docentes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.				
08	La directora propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo institucional.				
09	La directora resuelve de manera efectiva los problemas que se presentan en la institución educativa				
10	La directora da ejemplo de trabajo disciplinado y constante, hacia la gestión pedagógica y académica de la institución.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 03

DIRIGIDO A: Estudiantes.

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN PEDAGÓGICA:					
01	La directora apoya en la planificación pedagógica para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
02	La directora canaliza las motivaciones de los docentes para mejorar su desempeño.				
03	La directora demuestra capacidad de innovación en el desempeño de sus funciones.				
04	La directora fomenta el trabajo en equipo con todos los miembros del plantel educativo.				
05	La directora logra comprometer a los docentes en el logro de los aprendizajes.				
06	La directora logra objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN INSTITUCIONAL:					
07	La directora mantiene un adecuado clima institucional en la institución.				
08	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.				
09	La directora hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
10	Es usted convocado por la directora de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA:					
11	La directora demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
12	Considera que la directora tiene capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
13	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				
14	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN COMUNITARIA:					
15	La directora incentiva la realización de proyectos con proyección social.				
16	La directora mantiene una buena relación con los padres de familia de la institución.				

17	La directora trabaja de acuerdo con las autoridades de la comunidad.				
18	La directora fomenta el trabajo con los padres de familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.				
19	Los padres de familia son considerados aliados estratégicos para la institución educativa.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 04

DIRIGIDO A: Estudiantes.

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
ESTILO DE LIDERAZGO: Pedagógica.					
Establecimiento de metas y expectativas					
01	La directora premia a los docentes por alcanzar los objetivos establecidos.				
02	Reconoce el esfuerzo pedagógico del personal docente de la institución educativa.				
03	La directora se muestra interesada en mejorar logros de aprendizaje de los estudiantes.				
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes					
04	La directora capacita a los maestros en su desarrollo profesional docente.				
05	La directora estimula a los docentes para expresar ideas y opiniones sobre la mejora del trabajo.				
06	La directora delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar				

	participación en la toma de decisiones.				
Garantizar un ambiente seguro y de soporte					
07	La directora promueve en los docentes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.				
08	La directora propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo institucional.				
09	La directora resuelve de manera efectiva los problemas que se presentan en la institución educativa				
10	La directora da ejemplo de trabajo disciplinado y constante, hacia la gestión pedagógica y académica de la institución.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 05

DIRIGIDO A: Padres de Familia.

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN PEDAGÓGICA:					
01	La directora apoya en la planificación pedagógica para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
02	La directora canaliza las motivaciones de los docentes para mejor su desempeño.				
03	La directora demuestra capacidad de innovación en el desempeño de sus funciones.				
04	La directora fomenta el trabajo en equipo con todos los miembros del plantel educativo.				
05	La directora logra comprometer a los docentes en el logro de los aprendizajes.				
06	La directora logra objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN INSTITUCIONAL:					
07	La directora mantiene un adecuado clima institucional en la institución.				
08	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.				
09	La directora hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
10	Es usted convocado por la directora de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA:					
11	La directora demuestra eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
12	Considera que la directora tiene capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
13	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				
14	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.				

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
GESTIÓN COMUNITARIA:					
15	La directora incentiva la realización de proyectos con proyección social.				
16	La directora mantiene una buena relación con los padres de familia de la institución.				

17	La directora trabaja de acuerdo con las autoridades de la comunidad.				
18	La directora fomenta el trabajo con los padres de familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.				
19	Los padres de familia son considerados aliados estratégicos para la institución educativa.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CUESTIONARIO N° 06

DIRIGIDO A: Padres de Familia.

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

INSTRUCCIONES:

La encuesta es anónima y agradeceré la veracidad en sus respuestas. Marcar con Aspa (X), la opción que usted considera que expresa mejor su respuesta.

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	DESCONOCE
ESTILO DE LIDERAZGO: Pedagógica.					
Establecimiento de metas y expectativas					
01	La directora premia a los docentes por alcanzar los objetivos establecidos.				
02	Reconoce el esfuerzo pedagógico del personal docente de la institución educativa.				
03	La directora se muestra interesada en mejorar logros de aprendizaje de los estudiantes.				
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes					
04	La directora capacita a los maestros en su desarrollo profesional docente.				
05	La directora estimula a los docentes para expresar ideas y opiniones sobre la mejora del trabajo.				
06	La directora delega en sus colaboradores actividades directivas, con el fin de dar				

	participación en la toma de decisiones.				
Garantizar un ambiente seguro y de soporte					
07	La directora promueve en los docentes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.				
08	La directora propicia relaciones interpersonales que generan un clima escolar positivo institucional.				
09	La directora resuelve de manera efectiva los problemas que se presentan en la institución educativa				
10	La directora da ejemplo de trabajo disciplinado y constante, hacia la gestión pedagógica y académica de la institución.				

Muchas Gracias.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDO A: DIRECTORA

FINALIDAD: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director en la gestión educativa de I.E. N°16667 “Señor de los Milagros” Vista Hermosa – Jamalca – provincia Utcubamba, región Amazonas.

1. ¿Qué tiempo tiene Ud. en la dirección, y cuáles son los retos que enfrentaría? Y ¿De qué manera?
2. ¿Qué estrategias utiliza para convocar al personal docente a las reuniones, para el diseño y elaboración del PEI?
3. En caso que Ud. tuviera que ausentarse, ¿delega sus funciones? ¿a quién le delega?
4. ¿Qué estrategias usa Ud.? Y ¿cómo los enfrenta? Si hubiera algún conflicto en la institución educativa.
5. ¿Qué estrategias usa Ud. para incentivar el desarrollo profesional de sus docentes y cómo lo hace?
6. ¿Dígame cómo se siente Ud. trabajando en esta institución?
7. ¿Cómo considera Ud sus relaciones con la plana docente? ¿Cómo cree que lo perciben ellos?

8. ¿Cómo considera Ud sus relaciones con los estudiantes? ¿Cómo cree que lo perciben ellos?

9. ¿Cómo considera Ud sus relaciones con los padres de familia? ¿Cómo cree que lo perciben ellos?

Muchas Gracias.